IDCC 2148 **Brochure 3303**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 20/03/2026

Télécommunications

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 5
Article - Préambule 5
Article - Titre Ier : Champ d'application 5
Titre II : Dispositions générales 5
Article 2.1.1 - Conditions et effets de l'entrée en vigueur de la présente convention 5
Article 2.1.2 - Durée et dépôt 5
Article 2.1.3 - Adhésion à la présente convention 6
Article 2.1.4 - Révision 6
Article 2.1.5 - Dénonciation 6
Article 2.1.6 - Publicité 6
Titre III : Le dialogue social 6
Chapitre Ier : Dialogue social au niveau de la branche 6
Article 3.1.1 - Exercice du droit syndical et liberté d'opinion 6
Article 3.1.2 - Rencontres périodiques des partenaires sociaux de la branche 7
Article 3.1.3 - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation 7
Chapitre II : Dialogue social au niveau des entreprises 7
Article 3.2.1 - Les acteurs du dialogue social 7
Article 3.2.2 - Institutions représentatives élues du personnel 8
Article 3.2.3 - Moyens des titulaires de mandats syndicaux et ou représentatifs du personnel 8
Article 3.2.4 - Congé de formation économique, sociale et syndicale 9
Article 3.2.5 - Formation des membres du CHSCT 9
Article 3.2.6 - Formation économique des membres du comité d'entreprise 1 9
Article 3.2.7 - Parcours professionnel des détenteurs de mandat 9
Titre IV : Dispositions relatives à l'embauche, la suspension et la rupture du contrat de travail 10
Chapitre Ier : Non-discrimination et égalité professionnelle 10
Article 4.1.1 - Non-discrimination 10
Article 4.1.2 - Egalité professionnelle 10
Chapitre II : Contrat de travail 10
Article 4.2.1 - Recrutement 10
Article 4.2.2 - Rédaction du contrat 10
Article 4.2.3 - Période d'essai 11
Article 4.2.4 - Clauses spécifiques 11
Article 4.2.5 - Contrat de travail à temps partiel 12
Article 4.2.6 - Contrat de travail à durée déterminée 13
Article 4.2.7 - Travail temporaire 13
Article 4.2.9 - Déplacements professionnels 13
Article 4.2.10 - Secret professionnel, devoir de discrétion et protection des salariés 14
Article 4.2.11 - Emploi des travailleurs handicapés 15
Article 4.2.12 - Modification de la situation juridique de l'employeur 15
Chapitre III : Suspension du contrat de travail 15
Article 4.3.1 - Absence pour maladie et indemnisation 15
Article 4.3.2 - Maternité et adoption 16
Article 4.3.3 - Congé du père ou de la mère pour élever les enfants 16
Chapitre IV : Rupture du contrat de travail 16
Article 4.4.1 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée 16
Article 4.4.2 - Départ et mise à la retraite 17
Article - Titre V : Durée et aménagement du temps de travail 17
Titre VI : Gestion des emplois et des parcours professionnels 17
Article - Chapitre Ier : Classification et rémunération minimale 18
Article 6.1.1 - Principes généraux de la classification 18
Article 6.1.2 - Les différents groupes de classification 18
Article 6.1.2 bis - Les différents groupes de classification 21
Article 6.1.3 - Salaires minima professionnels 21
Article 6.1.4 - Entrée en vigueur et mise en place de la classification 21
Article 6.1.5 - Suivi de la classification de branche 21
Article - Chapitre II : Evolution professionnelle des salariés 22
Article 6.2.1 - Entretien 22
Article - Chapitre IV : Mobilité professionnelle 22
Article 6.4.1 - Mobilité géographique et ou fonctionnelle à la demande de l'entreprise 22
Article 6.4.2 - Mobilité géographique et ou fonctionnelle à la demande du salarié 23
Article - Chapitre V : Observatoire des métiers 23

Article 6.5.1 - Objectifs de l'observatoire 23
Titre VII : Santé et sécurité 23
Article 7.1.1 - Dispositions générales 1 23
Article 7.1.2 - Surveillance médicale 24
Titre VIII : Protection sociale 24
Article - Chapitre Ier : Retraite complémentaire 1 24
Chapitre II : Prévoyance 25
Article 8.2.1 - Gestion des garanties minimales de prévoyance 25
Article 8.2.2 - Garanties minimales de prévoyance 25
Article 8.2.3 - Information des représentants du personnel 26
Article 8.2.4 - Portabilité des droits santé et prévoyance 26
Titre IX : Dispositions diverses 26
Article - Chapitre Ier : Inventions et brevets 26
Article - Chapitre II : Participation aux résultats 27
Textes Attachés 29
Annexe I : Accord relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications - Accord du 2 décembre 1998 29
Annexe I : Avenant à l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications - Avenant du 18 février 1999 30
Annexe II : Accord sur les modalités et conditions de participation aux réunions paritaires - Accord du 2 décembre 1998 30
Annexe III : Réduction et aménagement du temps de travail dans le secteur des télécommunications - Accord du 4 juin 1999 32
Annexe IV : Classification Convention collective nationale du 26 avril 2000 39
Annexe IV : Classification (avenant du 20 mars 2026) 42
Annexe V : Tableaux Indemnisation maladie et prévoyance Convention collective nationale du 26 avril 2000 45
Avenant du 25 janvier 2002 relatif au domaine de l'Internet 46
Accord du 12 avril 2002 relatif à la création d'un observatoire des métiers des télécommunications 46
Avenant du 14 juin 2002 relatif à l'emploi des handicapés 50
Accord du 14 mars 2003 relatif au travail de nuit 53
Accord du 14 novembre 2003 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels 55
Avenant du 5 octobre 2004 relatif à l'avis d'interprétation de la CPNIC sur les frais de déplacements 59
Accord du 23 septembre 2005 relatif à la création des CQP conseiller clientèle à distance et conseiller clientèle en point de distribution 59
Avenant du 23 septembre 2005 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 76
Avenant du 23 septembre 2005 relatif aux missions de l'observatoire des métiers des télécommunications 80
Avenant du 6 octobre 2006 relatif à la classification 80
Accord du 5 juillet 2007 relatif à l'épargne salariale 81
Avenant du 4 avril 2008 à l'accord du 1er février 2008 relatif aux salaires minima 92
Accord du 4 avril 2008 relatif à la prise en charge des dépenses de fonctionnement du CFA 92
Accord du 15 mai 2009 relatif à la prise en charge des dépenses de fonctionnement de CFA 93
Accord du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de la deuxième partie de carrière 93
Accord du 20 novembre 2009 relatif à la modernisation du marché du travail 96
Accord du 20 novembre 2009 portant création de la commission paritaire de validation 98
Accord du 27 mai 2010 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux 99
Accord du 9 juillet 2010 relatif à la prise en charge des dépenses de fonctionnement de deux CFA 101
Accord du 26 mai 2011 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux 102
Accord du 5 octobre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA 104
Accord du 5 juin 2013 relatif à la politique d'emploi et des compétences 106
Accord du 26 juin 2014 relatif au régime de frais de santé 109
Accord du 19 mars 2015 relatif aux stagiaires 111
Accord du 3 février 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 114
Accord du 22 septembre 2017 relatif à l'accompagnement du développement numérique 115
Avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 12 avril 2002 relatif aux missions de l'observatoire des métiers des télécommunications pour la période 2018-2020 118
Avenant du 26 janvier 2018 relatif au champ d'application et à l'avenant du 25 janvier 2002 119
Avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 14 juin 2002 relatif à l'emploi des handicapés 119
Accord du 26 octobre 2018 relatif à la gestion des parcours des porteurs de mandat 119
Accord du 20 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO) 123
Accord du 7 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle 124
Accord du 22 janvier 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » 134
Avenant du 22 janvier 2021 à l'accord du 12 avril 2002 relatif aux missions de l'observatoire des métiers des

télécommunications pour la période 2021-2023 ... 136
Accord du 9 novembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ... 137
Avenant du 28 janvier 2022 à l'accord du 20 mars 2019 portant prorogation à la désignation de l'AFDAS ... 141
Accord du 24 juin 2022 relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement ... 142
Accord du 21 octobre 2022 relatif au télétravail ... 149
Avenant du 31 mars 2023 à l'accord du 24 juin 2022 relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement ... 153
Accord du 26 juin 2023 relatif à l'observatoire des métiers des télécommunications ... 158
Avenant du 15 décembre 2023 à l'accord du 7 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle ... 159
Accord du 22 mars 2024 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ... 160
Avenant du 24 mai 2024 à l'accord du 26 juin 2023 relatif à l'observatoire des métiers des télécommunications pour la période 2024-2026 ... 166
Accord du 15 novembre 2024 relatif à la mise en place d'un régime de participation ... 167
Accord du 20 décembre 2024 relatif aux catégories de salariés bénéficiaires de garanties de protection sociale complémentaire ... 174
Accord du 16 mai 2025 relatif au financement du paritarisme ... 175
Avenant du 20 mars 2026 à l'accord du 26 juin 2023 relatif à l'observatoire des métiers des télécommunications ... 178
Textes Salaires ... 181
Accord du 23 février 2007 relatif aux salaires ... 181
Avenant "salaires" du 1er février 2008 (1) ... 181
Accord « Salaires » du 26 mars 2010 ... 182
Accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 ... 182
Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 ... 183
Accord du 1er février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 ... 184
Accord du 24 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 ... 184
Accord du 19 mars 2015 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2015 ... 185
Accord du 29 janvier 2016 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2016 ... 186
Accord du 3 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017 ... 187
Accord du 26 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018 ... 188
Accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019 ... 190
Accord du 4 mars 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020 ... 191
Accord du 28 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022 ... 192
Accord du 20 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2023 ... 193
Accord du 12 janvier 2024 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2024 ... 194
Accord du 31 janvier 2025 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2025 ... 195
Accord du 23 janvier 2026 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2026 ... 196
Textes Extensions ... 199
Arrêté du 12 octobre 2000 ... 199
Arrêté du 23 février 2000 ... 199
Arrêté du 6 mai 1999 ... 200
Arrêté du 22 juin 1999 ... 200
Arrêté du 4 août 1999 ... 200
Arrêté du 27 janvier 2000 ... 201
ARRETE du 4 juillet 2001 ... 201
ARRETE du 8 avril 2002 ... 201
ARRETE du 6 décembre 2002 ... 202
ARRETE du 10 février 2003 ... 202
ARRETE du 26 mars 2003 ... 202
ARRETE du 4 décembre 2003 ... 203
ARRETE du 5 mai 2004 ... 203
ARRETE du 6 mai 2004 ... 203
ARRETE du 10 février 2005 ... 203
ARRETE du 17 mai 2005 ... 204
ARRETE du 4 octobre 2005 ... 204
ARRETE du 20 janvier 2006 ... 204
ARRETE du 23 mars 2006 ... 204
ARRETE du 29 mai 2006 ... 205
ARRETE du 6 juillet 2006 ... 205
ARRETE du 16 octobre 2006 ... 205
ARRETE du 15 mars 2007 ... 206
ARRETE du 20 juin 2007 ... 206

ARRETE du 16 juillet 2007 206
Textes parus au JORF 207
Arrêté du 13 février 2019 207
Arrêté du 27 mars 2019 207
Arrêté du 24 juillet 2019 207
Arrêté du 25 septembre 2019 208
Arrêté du 23 décembre 2019 208
Arrêté du 23 juillet 2020 208
Arrêté du 5 février 2021 209
Arrêté du 23 juillet 2021 209

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TÉLÉCOMMUNICATIONS DU 26 AVRIL 2000

Signataires	
Patrons signataires	UEENTL ; RST.
Syndicats signataires	CFDT : FUPT ; FTILAC ; CFE-CGC ; Fédération CTFC Postes-Télécoms ; CGT-FO : FO Métallurgie ; FO P et T.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Par le présent acrcod de branche, les sanegitrias créent la coevoinntn celcvltoie noinaatle des télécommunications.

Cette cnntoivoen a été négociée dnas le carde d'un stceeur pfrnonisseeol émergeant et en mtiaoutn rapide. Elle a dnoc été conçue comme un texte dynamique, sbitseupcle d'évolutions et d'adaptations. Elle tient leaenmgrt ctpome de la surrcutte de la bncrahe pooslnferinlese constituée d'entreprises d'importance très vrilabae et de nrumobex métiers fnasiat apepl à des theioecolngs différentes et peruvans à des degrés d'évolution diversifiés.

La négociaton a été animée par une trplie volonté:

- corotnfer la création d'une bncrhae pielnoensflorse majeure, conséquence de la déréglementation européenne et firae bénéficier ses salariés d'un diitsopisf coummn de grntiaeas sociales;

- tneir copmte des règles et oaaorngitnsis eeitxtnass dnas les ereniptress de la branche, de luer bsoien d'évolution, mias également de la nécessité puor les nomsreeubs ererpsnetis qui se créent, à la fveaur de l'émergence des nloveuels technologies, de s'insérer au sien d'une peisorfson qui arua su tneir cmopte de lures spécificités. A ce titre, la présente coovnentin de bnrhace cutnstioe dnoc le cadre clcletiof au sien dueuql les epenetsrirs et lreus salariés ponrurot développer lerus porrpes rnotleias sociales;

- promouvoir, puor l'avenir, une ccioanotertn etnre les petarareins scuoaix cnfoorme aux défis et aux eeujnx qui sorent cuex d'une psoesorifn rssoaelbnpe de son développement dnas un evonnmnnieert ntainoal et international.

Les sagnteriais sanhoutiet en conséquence que cette nollueve cnoteionvn ctceollvie corfonte l'établissement de reolantis sioeacls daminyques et équilibrées au sien de la bhnacre et des einretresps de télécommunication puor le meelilur développement de celles-ci et de lrues salariés.

Article - Titre Ier : Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Le cmhap d'application de la présente coivneotnn cllevoctie est défini par l'accord du 2 décembre 1998 et son anvenat du 18 février 1999, étendus par arrêté du 6 mai 1999, qui s'intègrent à la présente cenntovion et frgienut en annxee I.

Titre II : Dispositions générales

Article 2.1.1 - Conditions et effets de l'entrée en vigueur de la présente convention

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Sans préjudice des doisiispnots prévues au 4e alinéa du présent article, l'entrée en vuiguer de la présente connovetin ne reemt pas en csuae les adoccrs ciecltofls ou ugases en vugiuer dnas les eirtpsnrees et ne puet deonnr leiu à la réduction d'avantages iiendvidlus aucqis par un salarié dnas l'entreprise qui l'emploie.

Conformément aux doissipniots du cdoe du travail, les dtosinpisios de la présente coinoevntn cecitlolve s'appliquent deimrnteect aux ctovennoins collectives, acrodcs collectifs, uaesgs et aux ctanorts de tvaairl en corus et à venir, lorsqu'elles snot puls favorables. En apcltopiain de la règle générale d'appréciation des dntoosiiipss puls favorables, le caractère puls fobravlae s'apprécie gelmolnabet thème par thème.

Les dostoispinis qui précèdent ne fnot pas oltbacse à la négociation d'entreprise aux fnis de pedrrne en copmte les iniececnds de l'entrée en vuiuegr de la présente cvennitoon dnas les entreprises, et le cas échéant, à l'application des acitrles L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Lorsque, dnas une enstripree revnalet du champ psroeefisonnl de la ciennootvn cveicltloe des télécommunications, l'entrée en vegiuur de ctete cnonvtioen reeirttmat en csaue l'application d'une cenovtinon cvolielcte jusqu'alors appliquée par acrocd clctloeif ou par usage, une négociation srea menée enrte l'employeur et les otnsoaarniigs seylicadns dnas l'entreprise considérée, vinsat à eixnmaer les conséquences de ctete entrée en vguueir sur ces dtiissonpois conventionnelles.

Article 2.1.2 - Durée et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

La présente cneonvtion est cloncue puor une durée indéterminée et s'applique à coetpmr du pemreir juor du mios suniavt la pbutalcoiin de son arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

Elle frea l'objet des formalités de dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 2.1.3 - Adhésion à la présente convention

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Tuote otsaniraogin slaidycne représentative de salariés au paln national, ou osioiatanrgn d'employeurs représentative eantrnt dnas le chmap d'application, qui n'est pas parite à la présente cvnooinetn prruoa y adhérer.

Cttee adhésion diot être notifiée aux sigeanarits de la convention, par lttree recommandée et, en outre, fiare l'objet du dépôt légal. Cette adhésion ne puet être assrotie de réserve.

Si l'adhésion a puor ojebt de rdenre la ceointvnon aiplpbalce à un sucteer pseinnsooerfl non crpomis dnas son chmap d'application, elle diot pdrenre la fmroe d'un acrcod ctioecllf enrte les preaits intéressées et les sgaitaenris de la présente convention. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Article 2.1.4 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Sans préjudice des disistoonpis de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, cahque srgiataine ou adhérent puet demander, à tuot moment, la révision de la présente convention.

Toute ddeanme de révision présentée par l'un d'eux drvea être portée à la cnonnisascae des auters seirginatas par lrttee recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée d'un prjoet sur le ou les acilerts concernés.

Les négociations débuteront le puls riadmeenpt possible, et au puls tard, dnas un délai mmuxaim de 2 mios après la dtae de réception de la damdene de révision.

Dans le cadre des dosnpsiotiis de l'article L. 132-7 du cdoe du travail, les mcdniooaiftis adoptées deonornnt leiu à des atnavens se sinsattubut de pilen dorit aux sotnilaitups de la présente ctnvoinoen ou les complétant.

La révision diot dnnoer leiu à négociation aevc l'ensemble des oariinntaosgs sinlyadces de salariés représentatives au paln national.

Article 2.1.5 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

La cnotinvoen cloicvltee puet être dénoncée par l'une des peratis staaiinrges eulrpeymos ou salariés aevc préavis de 3 mois, suos frome d'une niiictfooatn aux ateurs pterais snategiiras ou adhérentes, par lttere recommandée aevc accusé de réception. La dénonciation fiat l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des sgiatreanis eupmoleyrs ou des sigiaeanrts salariés, la cenoovtnin cnointue de pdroriue effet jusqu'à l'entrée en vueigur de la cinooetnvn qui lui est substituée ou, à défaut, pdannet une durée de 18 mios à cepmotr de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation. Une nulovele négociation diot s'engager dnas les cinondtios prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une pitrae suemnelet des seniiatrags erulmpoeys ou des siriegaants salariés, elle ne fiat pas oaltsbce au miantein en vugeiur de la conetonvin entre les aeurts signataires.

Lorsque la convtienon qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nlvlueoe cnnoteiovn dnas le délai de 18 mios à ctpmoer de l'expiration du délai de préavis, les salariés des eienserrtps concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les aeangavts qu'ils ont aiqcus ieevuilmneldindt en apopitlcain de la convention.

Article 2.1.6 - Publicité

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Un epeamrilxe de la cvntionoen collective, de ses aenexns et atnevnas srea à la dipsotioisn des salariés, dnas cuqhae entreprise, soeln des modalités fixées dnas chaunce d'elles.

En outre, conformément aux ditinpsiosos légales, un exrapmelie de la ctvnionoen collective, de ses annexes, et avenants, srea reims à caquhe délégué syndical, délégué du posnrneel et représentants du pesnnorel au comité d'entreprise ou d'établissement, asnii qu'aux mbeemrs du CHSCT.

Titre III : Le dialogue social

Chapitre Ier : Dialogue social au niveau de la branche

Article 3.1.1 - Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les rolnietas idndulelvieis et cotlicveels de taaivrl rneosept sur un egnneagmet meuutl et réciproque à rtecpeesr le doirt des salariés cmome ceuli des employeurs, à gnrtaair la liberté d'opinion et la liberté de s'associer puor la défense ceivlcotle des intérêts afférents à luer stiiatuon respective.

Elles doeinvt également reosepr sur un ennagmeget muuetl à velleir au reecpst des personnes, des biens, des libertés d'expression, d'exercice du travail, des intérêts de l'entreprise et de la psioofsern caractérisée par leurs entgnemages de service.

En conséquence, les pterias steiraangis rpnplealet que dnveoit être respectées la liberté d'adhérer ou non à un siayndct anisi que clele d'exercer ou non des fcnnotios sdneiaclys ou de représentation du personnel.

Les epsierrtens s'interdisent de prrnede en considération l'appartenance ou non à un sacnyidt lros du rcretemuent et, puls généralement, puor pernrde tuote décision vis-à-vis d'un salarié cranocnent à la fios son évolution et son proarucs posfinoersnel ou econre l'application des dsstionioips de la ctevnnioon clcoivetle (1).

Les eeeirpnrtss s'interdisent également de friae psieorsn sur le penoersnl en fveaur d'un sayicdnt petcluirair (1).

Elles rappellent, en outre, qu'en tutoes ccneionatscrs de la vie pinolselrofnsee tuote discontriiiamn en rosain de la nationalité réelle ou supposée, du sexe, de l'âge, des onnopiis puqtoilies ou philosophiques, des censoisfnos religieuses, de l'origine slciaoe ou ehqtuine ou ernoce du hacdinap est interdite.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du tarival (arrêté du 12 obocrte 2000, art. 1er).

Article 3.1.2 - Rencontres périodiques des partenaires sociaux de la branche

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les pitreneraas sociaux, cocstnneis que le duoliage scioal est un fuectar clé d'efficacité économique et social, murnqeat luer volonté de se rroenntcer périodiquement et régulièrement et en tuot état de cusae au mions 1 fios par an, au-delà de la msie en plcae de la conovntein collective.

Les rcnntroees périodiques envisagées pruonrot atnrnileaevetmt pderrne la fomre siot d'échanges d'informations sur la cnrocunjote socio-économique du stcueer et ses ptveepsrceis d'évolution, siot de cecotoanirtn sur des qnoetiuss d'ordre socio-économique présentant un intérêt colcelitf puor la profession.

Complémentaires des négociations cltveeolics prévues par la législation du travail, ces croeonacintts pnoourrt déboucher sur des négociations en vue d'un acrcod de branche.

La comsiooitpn et la psrie en craghe des fiars des prtainptaics à ces rcoteennrs est effectuée dnas les coonitndis prévues aux artciles 3.1 (groupes de tavrail paritaire) et 4 de l'accord du 2 décembre 1998, annexé à la présente cenvionton (annexe II).

Par ailleurs, les pnaeeitarrs scuoiax s'engagent à mtrete en place une Ciiosommsn priaaitre nioatnale puor l'emploi (CPNE) et un oerritvbaose paraiirte des métiers ansii que la ciomosismn paariitre d'interprétation et de ccitilanoion prévue à l'article 3.1.3 du présent titre.

Des myoens snot attribués aux ontirgoansais siecaylnds représentatives au tirte du dlgaiuoe socail de la branche. Les modalités d'attribution senort définies par négociation au puls trad dnas un délai de 1 an sivnaut la plitbcaoiun de l'arrêté d'extension de la présente convention.

Article 3.1.3 - Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Dans un délai de 6 mios après la piciuotblan de l'arrêté d'extension de la présente convention, il srea mis en pcale une Ciososimmn pirtiraae nltnaaoie d'interprétation et de conciliation.

3.1.3.1. Oejbt

La Comissiomn pirtairae naatiolne d'interprétation et de cctnliooiain purora connaître des difficultés rencontrées à l'occasion de l'interprétation générale des règles posées par la cvnetnooin collective.

Par ailleurs, la coisismomn purroa reehrehccr le règlement des difficultés ctvlceeilos d'application de la présente cinnvetoon ctvcoelile si les prtaies en snot d'accord lorsqu'elles n'ont pas trouvé de siulootn dnas l'entreprise.

Elle porrua également rcceeehhrr le règlement de difficultés ileeinuldidvs dnas les enepsiertrs dépourvues de délégués sdacyunix dès lros que les duex ptreias snot d'accord puor lui stuoemrte le litige.

3.1.3.2. Cioimostpon

La csoosimimn est composée pariaeetnimrt sur la bsae de 2 délégués par otiroaisgann sdncyliae de salariés sitiaanrge du présent accord, représentative au paln nnoaiatl et d'un normbe égal de représentants des otnnriisaagos d'employeurs signataires.

3.1.3.3. Siinase

La cmimossion est sisaie par l'une ou l'autre des ogairtisanons scedyialns d'employeurs ou de salariés représentatives au paln national, au snes de l'article L. 132-2 du cdoe du travail, des difficultés d'interprétation rvenaelt de la présente convention, qui dvoient être adressées au secrétariat de la commission.

S'agissant d'un différend d'ordre cicllotef ou ieidndiuvl né de l'application de la présente cennotovin collective, suos réserve que le ltiige n'ait pas trouvé de stoiolun dnas l'entreprise et que les 2 ptireas seinot d'accord puor le lui soumettre, la danmdee est irittnodue par l'une ou l'autre des paeirts au conflit. Cette demande, adressée par ltetre recommandée au secrétariat de la commission, diot exosper snmtienecucct la nrtuae du différend constaté.

3.1.3.4. Réunions

La csoisimmon se réunit en séance oidrniare 1 fios par an.

Elle est convoquée en séance eaxtriroadnrie dnas le délai de 30 jours snuvait sa ssinaie en cas de règlement de difficultés d'ordre collectif.

3.1.3.5. Secrétariat

Le secrétariat de la cmioomissn est assuré par la délégation des employeurs.

3.1.3.6. Atecs de la Cioosmimsn ptrariaie nniolaate d'interprétation et de ctooliicnain

La cosimsoimn arua une aciotn etefcvfie :

-par la cioculnosn d'avenants d'interprétation, déposés auprès des autorités amdvenitiraitss compétentes, lqsorue l'interprétation des teexts srea cmmuone à l'ensemble des sganriiteas du tetxe à interpréter ;

-par l'émission de slpmeis aivs d'interprétation lusorqe l'interprétation ptaraiire des txeets ne srea pas conmume à l'ensemble des ognitsroainas siaingerats ;

-par l'émission de procès-verbaux de ccoioltaiinn ou de non-conciliation lorsqu'elle est sisiae dnas le carde du règlement de difficultés iinuldeldives ou celivclteos liées à l'application de la convention.

3.1.3.7. Rsoeetembrnums des délégués siégeant à la csiimoomsn

Les cnoodinits de rrsbmemonetues de faris et de mtnieain de rémunération des délégués syndicaux, salariés d'entreprises du steecur des télécommunications, snot itqedineus à cleles prévues dnas l'accord du 2 décembre 1998.

Chapitre II : Dialogue social au niveau des entreprises

Article 3.2.1 - Les acteurs du dialogue social

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les acuerts du dilgauoe saciol dnas l'entreprise snot constitués de la drictioen et des représentants du prosennel élus ou

désignés par les oanainrisgots sylnicaeds représentatives.

Lorsque dnas une epitesnrre dépourvue de présence syndicale, un délégué sndaiycl est vmlanbeaelt désigné, l'employeur diot le reecoivr puor définir les cdoonnitis d'exercice du driot sacidynl dnas l'entreprise.

Les paertis sgaeitrains rppnelelat en ortue que dnas les epterernsis de mnios de 50 salariés, les sinytdcas représentatifs pneuevt désigner un délégué du peosennrl tuiairtle comme délégué sciadynl puor la durée de son mdaant en acpioilptan de l'article L. 412-11 du cdoe du travail.

Pour développer une représentation des salariés dnas les puls petetis entreprises, celles-ci peuevnt s'appuyer sur l'article L. 132-30 du cdoe du tviaarl pttnearmet :

-la cnclooisun d'accords ertne des eenirtsrpes de mnois de 11 salariés puor l'institution de ciosionmsms piirrtaeas cnoorucnat à l'élaboration et à l'application d'accords colefticls de taairvl ainsi qu'à l'examen des réclamations ieuevilddnlis et ceoceltlivs et de tuote qtsoieun rtvaliee aux cdoointins d'emploi et de tarvial des salariés intéressés ;

-la cuncoisoln d'accords runregapot des ertrpnseeis oncuacpt mnois de 50 salariés et définissant des modalités de représentation de psnrenoel de ces ersenptiers ; en cas d'accord, les représentants du prneseonl ecreenxt au mnios les msiosnis définies au peermir alinéa de l'article L. 422-1 du cdoe du travail.

Article 3.2.2 - Institutions représentatives élues du personnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les cmmossiinos d'élection et de fnieoocennnmtt des iitsttinouns représentatives du persneonl (comités d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT), le nmrobe de peoersnns les composant, le ctoennu et l'exercice de lerus missions, luer statut, luer foiaomtrn et les moyens mis à leurs dtsonoipisis snot déterminés par la loi aappicllbe dnas l'entreprise et la présente convention, suaf aroccd cnmoorfe à la législation en veiugur prévoyant d'autres dsiiiotnopss gamellnobet puls favorables.

3.2.2.1. Eeinctols

Il rvnieet aux epnrsieters qui en rlsipmeesnt les cnontoiids d'organiser, seoln la périodicité légale, les élections des délégués du pennorsel et des mberems élus des comités d'entreprise.

3.2.2.2. Pctoloore électoral

Le prolotoce d'accord préélectoral répond aux cntindoios posées par les altecirs L. 423-13 et L. 423-3 du cdoe du travail.

La négociation prretoa noatnemmt sur :

-le nbmroe et la coiosomitpn des collèges électoraux ;

-la répartition des salariés dnas les collèges électoraux ;

-la répartition des sièges dnas les collèges ;

-les modalités de diifsoufn des pisrsfooens de foi émanant des leitss de cdnadiats ;

-les cdinontois d'organisation et de déroulement des opérations électorales. La négociation dvrea ptreor sur les geanatris pntatmreet d'assurer le rpcseet du bon déroulement des opérations en cas de vtoe par cnrecsdrnpoaoe ou tuot autre myeon prévu par le protocole.

Article 3.2.3 - Moyens des titulaires de mandats syndicaux et ou représentatifs du personnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les entpreisers mrottnet en place, conformément aux dpotisniisos légales et réglementaires en vigueur, les moyens, ntammeont d'information, de foirmaton et de fonctionnement, ptrenaetmt aux ttielriaus de manadt syncdail ou représentatif du pnenorsel d'exercer lreus msoiisns dnas des ctnnoidois satisfaisantes.

3.2.3.1. Crédits d'heures

Le tepms de délégation est payé cmome tpmes de travail. Il artiaeppnt à cqauhe enitesprre de mttere en plcae le système de gistoen ivnuliddeile de ces crédits d'heures de délégation après iotanfrmoin et cutiontaolsn des osagntirinoas syecinadls (1).

Afin de ptmtreree aux délégués scnuadiyx d'être mieux à même de rlipmer luer mission, dnas le crade des négociations oaetrlbioigs dnas les eieterpnsrs et asnii flticiaer le dolgiuae social, il est alloué, dnas les esenrritpes de puls de 300 salariés, à chcaun des délégués syinacdux appelé à petpiracir aux réunions de négociation, un crédit d'heures frifroaiate annuel supplémentaire de 10 heerus puor préparer les réunions de négociations obligatoires. *En outre, cqhaue orgiinsataon syndicale, représentative au nivaeu nnaiotal et présente dnas l'entreprise, bénéficie d'un crédit supplémentaire de 20 herues par an dnot les modalités de msie en oevure snot fixées en aoccrd aevc l'employeur* (2).

Lorsque le détenteur du maandt bénéficie du décompte de son tmpes de travial en " foirfat juors " les éventuels problèmes de cirnvsooen liés aux hueres de délégation snot négociés dnas l'entreprise.

3.2.3.2. Lbire crciatluion et accès aux sites

Les délégués snuciadyx et les représentants élus du prneseonl pnevuet se déplacer lnmeiebrt dnas l'entreprise et en droehs de l'entreprise puor l'exercice de luer mission. Ils pveuent également prdrene tuos cncottas nécessaires à l'accomplissement de luer mosiisn suos réserve de ne pas appotrer de gêne imaottprne dnas le fnnootcnineemt et l'organisation du svrciee et par conséquent à l'accomplissement du tvraail des salariés.

L'employeur prrenda totue meruse destinée à fltiicaer l'exercice de luer mission.

Les peitars sraatiigens ceonnvinnet d'analyser piertranmaiet les problèmes posés par les déplacements dnas les eiteprsnres mutlisiets et d'en établir un bailn dnas un délai de 18 mios à compter de l'entrée en vgeuuir de la présente convention, aifn d'éclairer les négociations d'entreprise.

En tuot état de cause, les einprstrees misiueltts dorenvt eaneggr une négociation puor eaeixnmr les cntnioidos de déplacement des délégués sucdanyix curanetx sur les sites. Suaf exception, la nooitn de stie géographique se définit cmmoe une iilanmpatotn géographique elopnyamt en pneremnace 11 salariés et plus.

La négociation drvea nenommatt déterminer l'identification des sites, les barèmes d'indemnisation des frais de déplacements, et le nobrme de juros pirs en crgahe par l'entreprise. Ce nrobme de jruos ne puorra être inférieur à 1 juor par stie et par an jusqu'à 10 seits ni à 10 jours par an au-delà de 10 sites.

3.2.3.3. Meyons matériels et de ccimioanumotn mis à disposition

Le cehf d'entreprise diot mtetre à la diiosispotn du comité d'entreprise et des délégués du ponneersl un laocl aménagé puor l'exercice de lures fonctions. Ce loacl puet être cmmoun aux 2 instances.

Conformément à la législation en vigueur, il est également attribué aux osnanogitairs sicendayls un loacl cumomn ou un lcaol individuel.

Il srea mis à luer dosotiipisn un téléphone, un matériel micro-informatique et un fax. Les délégués du personnel, mmeebrs des comités d'entreprises et délégués sacidnyux poronurt dseiposr

d'un matériel de rpaeopgirhre commun.

En outre, les enitepesrrs ernxonimaet la possibilité, puor canhuce des ititnnutosis élues ou désignées, de bénéficier ou de dosepsir de facilités d'accès à des mnyoes d'information matériels en cdrcaoncnoe aevc le nievau tuiqhncee et tonqlgheucioe de l'entreprise ou de l'établissement, dnas le rscepet de la réglementation. Les modalités de msie en pcale et les mreeuss de sécurisation isaneibpsdlnes sornet négociées aevc les istacenns concernées.

En cas d'établissements distincts, les epetrrsenis vrieeollnt à aseursr un équipement équivalent et dnas la msuree du plsiosbe des luocax de scfruae atropnipxvemmiaet identiques.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des airtcels L. 424-1 et L. 434-1 du cdoe du tiaarvl (arrêté du 12 ocorbte 2000, art. 1er).(2) Parshe eulcxe de l'extension (arrêté du 12 obotrce 2000, art. 1er).

Article 3.2.4 - Congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

En aicpopaitln de l'article L. 451-1 du cdoe du travail, les salariés pveunet oibtenr des congés puor ptiaepicrr à des saetgs ou ssonseis consacrés à la fotioarmn économique, socaile et syndicale, organisés siot par des crtenes rattachés à des confédérations représentatives au paln nantioal siot par des initsttus spécialisés frianugt sur une litse établie par arrêté du mnirstie du travail.

3.2.4.1. Rémunération

Sauf acocrd d'entreprise puls favorable, ces congés donnnet leiu à rémunération dnas la lmiite de 0,1 ? du montnat des slearais payés pdnanet l'année en cours.

La rémunération des délégués sduinacyx est entièrement mtauninee dès lros que les aontics de fioratomn snot intégrées et iuemtabpls sur le paln de fomroatin et snot dispensées par un osamrigne de ftooiarmn puor leuqel l'employeur dnnoe son accord.

3.2.4.2. Nmbore de jrous

Le nmbroe de juros de congés est au mixuamm de 12 jrous par an et par salarié. Il est porté à 18 jruos puor les atruamnies de seagts et sisoenss et puor les salariés appelés à eceexrr des responsabilités syndicales. Ce congé puet être pirs en une ou piulurses fois.

Article 3.2.5 - Formation des membres du CHSCT

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les représentants du pnesenrol au comité d'hygiène, de sécurité et des cnniiootds de tvairal bénéficient, dès luer première désignation, dnas les ctnoinidos de dorit commun, de la fitamoron nécessaire à l'exercice de luer fonction. La durée des staegs est imputée par priorité sur le nrmboe miumaxm de jorus sstbliceueps d'être pirs cahque année par les salariés de l'établissement ou de l'entreprise au trtie du congé de faootirmn économique, siacole ou syicdlane visé à l'article précédent.

Le tmpes consacré à la fmtraooin est pirs sur le tpems de tirvaal et rémunéré comme tel par l'employeur.

Le maotnnt de la psire en cghare des frais de déplacement et de séjour des sitagaeirs est pirs en crhage par l'employeur sloen les modalités définies dnas l'entreprise.

Article 3.2.6 - Formation économique des membres du comité d'entreprise 1

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les mbmeres telrutaiis et suppléants du comité d'entreprise, élus puor la première fois, puvenet bénéficier d'une ftmiraoon économique d'une durée maxlmiae de 5 jorus non imuptable sur le congé de fitamoron économique, socliae et snildyace visé à l'article 3.2.4.

Ctete fromtaion puet être renouvelée lrsqoue les élus ont exercé luer manadt panednt 4 ans.

Ctete fomoartin est dispensée siot par des osagiermns fainurgt sur une ltsie arrêtée par le préfet de région, siot par des cnerets rattachés à des onitanrgsaois syndicales, siot par des ittinusts spécialisés dnot les lsties snot également fixées par arrêté.

La durée du stage est pirse sur le tmeps de taarivl et rémunérée cmome tel par l'employeur.

Le feienanncmt de la famiotorn et des fiars de déplacement est pirs en carghe sur le beugdt de fonnnmnetecoit du comité d'entreprise.
(1) Artilce étendu suos réserve de l'application de l'article L. 434-10 du cdoe du taiavrl aux terems duequl le temps consacré à ctete formtoain n'est pas déduit du temps attribué aux mremebs du comité d'entreprise puor l'exercice de lures fnntiocos (arrêté du 12 obtcore 2000, art. 1er).

Article 3.2.7 - Parcours professionnel des détenteurs de mandat

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

L'appartenance d'un salarié à une icanstne représentative du poesnnerl ou à un scaidynt ne diot aiovr auncue inedcince sur son eolpmi et sur sa carrière professionnelle.

En conséquence, les epsrneierts vleorelnit à phoebrir tuote dirintcasmoiin en matière de rémunération, de formation, de gotisen des compétences et de gtesion de carrière et donvert prévoir des doistisipnos adaptées de nrtuae à peerttrme la coeteisxcne des activités professionnelles, sdicnayels et représentatives dnas les cidnootnis sesaaniifstats puor tous.

Aifn de luer arsuser un prcraous psifoesernnol équitable, les salariés détenteurs de mdnaat bénéficieront cqahue année d'un etetirnen aevc l'employeur ptanort en plaeiictrur sur l'évolution pfsionorelslnee et les bieonss en formation.

En outre, les délégués syndicaux, appelés provisoirement, après acrcod de l'employeur, à erxecer des fnointocs scdeianlys peenrtnmeas au sien d'une ositagnoarin sndyacile représentative au paln ntnaoail proornut bénéficier, préalablement à la rirpsee

de luer activité peonsfroinellse au sien de l'entreprise, d'une évaluation de compétences et, en tnat que de besoin, d'actions de famorotin destinées à fieclitar luer réintégration et luer pmterrete d'occuper des finctnoos siramileis ou équivalentes à cllees précédemment occupées ou de neulovles fcnionots liées à l'expérience acquise.

Titre IV : Dispositions relatives à l'embauche, la suspension et la rupture du contrat de travail

Chapitre Ier : Non-discrimination et égalité professionnelle

Article 4.1.1 - Non-discrimination

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les priates sinaeatrigs de la présente cotvnnoien rlaneplpet luer volonté que siot stineetmrct respectée l'interdiction de tuote dtiscimroaniin à l'encontre ou en faeuvr de salariés en rosain de luer origine, de luer sexe, de luer saoitiutn de famille, de lrues moeurs, de luer atapnpaecrne à une ethnie, une notian ou une race, de lures opnoiins politiques, de lreus activités sanlcieyds ou mutualistes, de l'exercice du dorit de grève, de luer cicoinovtn rigeeliuse ou, suaf décision du médecin du travail, dnas le crdae des dpinitiososs législatives en vigueur, de luer état de santé ou de luer handicap.

Sans préjudice des diisoiostnps de l'article L. 122-45 du cdoe du travail, si l'une des pterais esmite qu'une décision a été pirse en voaiitoln d'une des doioinssipts du présent article, sur ddnmaee cnjiotnoe des parties, les oianrnstigoas pnraaltoes et saydlcnies siagitranes représentatives dnas la bnahcre s'emploieront à aeorptpr une sotoiuln au litige.

Article 4.1.2 - Egalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

L'égalité etrne les fmemes et les hommes, nmnemtoat puor l'accès à l'emploi, à la formation, à la pmoiootrn professionnelle, en ce qui crnenoce les sairaels et les cintdnioos de tirvaal est réalisée conformément au cdoe du traaivl et à la présente convention.

En outre, dnas les esteirrnpes d'au monis 50 salariés, le cehf d'entreprise soumet, annuellement, puor aivs au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, un rarppot sur la saiotuitn comparée des condioitns générales d'emploi et de fooiamtrn des fmeems et des hemoms dnas les cintdioons prévues par l'article L. 432-3-1 du cdoe du travail.

Afin d'assurer cttee égalité des muesres trmreeoapis de rpratatgae pourront, en tnat que de besoin, fraie l'objet dnas l'entreprise d'un paln puor l'égalité pseoenollrfinse ertne les feemms et les heomms ou d'un coantrt puor la mixité des epmiols conformément aux diptnossoiis légales.

En outre, si des inégalités sencfgtiiaivis étaient constatées dnas la branche, les osnintagairos sianiaetgrs de la présente cenvoontin cevnnenniot de se réunir puor négocier sur des mseeurs cierrctcreos tannedt à asurser l'égalité pfsieollseornne etnre les hmemos et les femmes.

L'égalité ertne les cnietyos français et les étrangers diot être respectée solen la législation en vigueur.

Le pcinrpie d'égalité de treiatenmt etrne les salariés puor un même tvaaril ou un traiavl de vauler égale est assuré dnas les cnotnoiids prévues par le cdoe du tivaarl et la présente convention, snas préjudice des dipsoionstis législatives ou réglementaires à venir.

Chapitre II : Contrat de travail

Article 4.2.1 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

L'employeur procède, suos sa responsabilité et dnas le rpceest des dipinstsoois légales, aux aftaotficnes ou echumabes nécessaires, en privilégiant dnas la mserue du pbossile les cairedtudnas des salariés de l'entreprise qui sitnoheaut bénéficier d'une mobilité pissnrenoeoflle ou les salariés qui saeiohtnut le psaasge d'un tmpes ptiearl à un tpmes cploemt ou d'un tpmes cpmoelt à un tpems partiel.

Les ptaeris sgarnteaiis considèrent que le rcurteeenmt est un atce maejur pnettremat de mnteianir la compétitivité et la technicité des epretsernis de télécommunications en aajnsutt au muiex le choix des salariés à leurs besoins. En conséquence, les méthodes d'aide au renuercmtet utilisées par les etnirerpses dinveot être prteenients c'est-à-dire avior puor uuqine finalité l'appréciation des qualités et audipttes des catdidnas au rarged des engeceixs du poste et/ou du poneittel nécessaire au développement d'une carrière dnas l'entreprise, en s'appuyant sur des teichuqnes otcvjbeeis et éprouvées. En outre, les cniadtdas dneivot être informés des méthodes et teecuhinqs de rueectnremt utilisées et être assurés de la sttcrie confidentialité des résultats obtenus.

Les eeretrispns dniovet rsutieetr aux caintadds qui en fnot la dnamede les résultats des asyalens ou des tetss éventuellement pratiqués.

Article 4.2.2 - Rédaction du contrat

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Le ctaonrt de trivaal est clnocu dnas le rpceest des diosoitpinss légales et réglementaires en vigueur.

Les pairets au croantt s'accordent sur la détermination de lures oaoltbignis réciproques.

Ces oiltbgnaois ne peuevnt être modifiées qu'avec le cntesoennemt réciproque des parties.

Le crnatot puet également comotrper des doiispisotns à caractère informatif, nteomanmt les cditoionns de tviaarl déterminées par l'employeur, suos sa selue responsabilité, dnas le repsect des dssoiionitps législatives et réglementaires.

L'embauche d'un salarié fiat l'objet d'un écrit établi en dbuloe exemplaire.

Il est rédigé en français et ne puet cntoneir ni trmee étranger ni eoixresspn étrangère à mnios qu'il n'y ait une ealotxpciin en français du tmree étranger.

Par ailleurs, en aaloiiptcpn de l'article L. 121-1 du cdoe du travail, lrosque le salarié est étranger, une tdatiucron du ctrnoat srea effectuée à la deamdne du salarié, dnas la lguane de ce dernier.

Le cantort de taairvl coportme :

1. Impérativement, des mietnnos oeragoiibtls à caractère cntateruocl ou iatinfromf :

-l'identité des pearits ;

-la durée mlimniae ou la dtae de fin de ctonart s'il s'agit d'un crotnat à durée déterminée ;

-la dtae d'embauche ;

-l'appellation de l'emploi occupé et son gruope de ciloisacistafn dnas la ctvneinoon cvelctiloe ;

-le leiu de traavil ou le leiu de triaval de rhanctaetemt en cas de steis mllipuets ;

-la durée du tviaarl hebdomadaire, mnullesee ou anllunee de référence aipbclplae au salarié ;

-le montant, la coimotosipn et la périodicité de vnreesmet des éléments clroetaucnts de la rémunération ;

-la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les coiintdons de son éventuel rmeunolelevnet ;

-l'existence de la présente cevoninotn cictevlloe et les coidnotnis de sa coiluastnotn ;

-l'existence d'un règlement intérieur ;

-le régime de ptrotoecin sociale.

2. Des cesuals fuaevttaclis à caractère crotcetunal ou iraiontfmf concernant, ertne aetrus :

-la mobilité géographique et/ ou flnlteoncinoe au sien de l'entreprise ou du gourpe ;

-l'obligation de non-concurrence ;

-le dédit frtaioomn ;

-le régime des déplacements pnfeeinssrools ;

-s'il y a lieu, puor le psnnoeerl d'encadrement, les cdintionos d'une éventuelle délégation de piuovors ou d'autorité.

Article 4.2.3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Tuot salarié puet être simous par l'employeur à une période d'essai, au cruos de leaqulle cacunhe des ptaiers puet rprome le catnrot de travail, snas préavis ni indemnité.

Suaf spuoltatiin clonarttelcue prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est fnticoon du gpuroe de clicisafsation dnas la civnetoonn cllcetovie :

- geprous A et B : 1 mios ;

- greupos C et D : 2 mios ;

- guperos E, F et G : 3 mois.

Chcunae de ces périodes est éventuellement rvuenolaelbe une fois.

Ces dosoisniptis ne s'appliquent pas aux salariés hros coalictassiifn dnot la durée de la période d'essai est fixée, de gré à gré, par le ctanort de travail.

Le romneneeleulvt éventuel de la période d'essai diot être notifié au salarié par écrit au puls trad anavt le tmere de la période itnailie à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

En cas d'interruption de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, ce dnrieer diot rsepteecr un délai de prévenance de 24 heuers en deçà de 8 juors de présence, 48 hreues etrne 8 juros et 1 mios de présence, 2 simeneas après 1 mios de présence et 1 mios après 3 mios de présence.

En cas d'interruption de la période d'essai à l'initiative du salarié, ce denerir diot resctpeer un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 hreeus si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

Ces délais de prévenance n'ont pas puor efeft de réduire la durée des périodes d'essai ci-dessus prévue et peuvnet dnoc être notifiés jusqu'au dienerr juor de la période d'essai, rvulneloemneet compris.

Les périodes de suesnsipon de l'exécution de la pitteosran de taaivrl rtpenreot d'autant le tmere de la période d'essai.

Lruosqe la roitealn cerltuclnotae de tavairl se psriuuot à l'issue d'un crnatot à durée déterminée sur le même emploi, la durée de ce contart est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nvuoaeu contrat.

Loqurse la raloietn ctuocelantrle se pusroiut à l'issue d'un cotrnat de travial temporaire, la durée de ce cnatort ou, si clea est puls favorable, la durée des missonis effectuées sur le même epmoli au cuors des 6 mios précédents, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Article 4.2.4 - Clauses spécifiques

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

4.2.4.1. Csluae de non-concurrence

Les eteresnrpis du seuetcr des télécommunications étant caractérisées par luer huat naveiu technologique, une

calobaootlrin lolyae iupmqile l'obligation de ne pas fiare bénéficier une eenirrspte certcronnue de rsinemenetgnes poanvenrt de l'entreprise employeur.

L'employeur s'attachera dnas ce daonmie à aigr aevc discernement. En particulier, une csulae de ctete ntaure s'appliquera en priorité à une pupilatoon de salariés anayt eu accès à des ifnirooantms stratégiques d'ordre teiqnuche ou commercial.

Sans que clea ne présente de caractère systématique, un eloepymur gadre la faculté de prévoir, par une cuslae de non-concurrence, qu'un salarié qui le quitte, valeentornimot ou non, et puor qeluuqe mtiof que ce soit, ne piusse aeppotrr à un cruncernot nmeanomtt les coenacanssins et compétences qu'il a aqiusecs cehz lui. Il puet dnoc lui idetrinre de collaborer, en qualité de salarié ou non, dnas une estrpinere irentennavt dnas le même stecuer d'activité pfnsoeelosirlne dès lros que clea est ibpislandnsee à la pecirotton des intérêts légitimes de l'entreprise.

Lorsque le conratt de trviaal crmtpooe une calsue de non-concurrence, celle-ci diot nntmoaemt être limitée dnas le tmpes - maiuxmm 1 an - et dnas l'espace et aux seelus activités et compétences du salarié dnot la ntaure nécessite la piocrotetn des intérêts légitimes de l'employeur.

La levée de la cualse de non-concurrence diot être notifiée au salarié par écrit dnas les 15 juors cadeleiarns snaviut la noafctiotiin du lnneiecmceit ou de la démission, ou en l'absence d'exécution du préavis au juor de la ruturpe du contrat.

En cas de rutprue du cntoart de travail, qeul qu'en siot le motif, et si la caslue n'a pas été levée, une indemnité foaarrftiie diot être versée au salarié, aifn de cesomnper le préjudice sbui par cette interdiction.

Cette indemnité, égale à 50 % du silraae anuenl burt du salarié lurqose la csulae est de 1 an, est calculée au prtaroa lrsqoue la durée de la causle est inférieure. Les modalités de son vmsnreeet snot définies dnas l'entreprise.

Le coarntt idduenviil de tiaravl puet également prévoir les modalités aippelclbas en cas de non-respect par le salarié de l'engagement de non-concurrence.

La csulae de non-concurrence ne diot pas fiare olcsbate à une éventuelle poluitqie d'essaimage de l'entreprise.

4.2.4.2. Clusae de dédit fiaoomrtn (1)

Afin de développer l'effort de fmioatron des entreprises, fteacur de mobilité puor les salariés, tuot en préservant les intérêts des enpeistrers qui cencsnoart à la fromoaitn de lreus salariés un montnat au minos égal à luer ogbtiloian minmlaie en matière de fooatmrin professionnelle, une csaule puet être insérée dnas le cantrot de travial (ou par avenant) au tmree de llulqeae le salarié qui bénéficie d'une fotoramin qlaiatufnie ou diplômante d'une durée supérieure à 200 heeurs ou d'une foroitamn particulièrement coûteuse (hors CIF, atrlencnae et faniomrots exercées dnas le carde de l'article 17 de l'accord du 4 jiun 1999 sur la réduction et l'aménagement du tmeps de travail) s'engage à reestr un ctieran tpems dnas laidte eirtrpsene à l'issue de la formation, suaf à roueemrbsr les faris réels de fooamtirn engagés par l'entreprise en cas de démission avnat le treme prévu par la clause.

Le dédit ne puet cooderpsnrre qu'aux coûts envmcteefifet supportés par l'entreprise.

La durée de la culsae ne puet excéder 3 ans après la fin de la formation.

La cualse de dédit friatoomn diot prévoir une intnieodmasin dégressive dnas le tepms vinsat à une duiintoimn pseorgvisre de l'indemnité en fnticoon du temps passé dnas l'entreprise à l'issue de la formation.

(1) Arltcie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 933-2 du cdoe du trviaal qui fxie les cntodoinis de validité de la csaule de dédit fomoitran (arrêté du 12 otcrobe 2000, art. 1er).

Article 4.2.5 - Contrat de travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les ernsptieers peenuvt mrtete en palce des hriaeors de taaivrl à tmpes paretil dnas les cndtnioois prévues aux ailcerts L. 212-4-2 et svtnuias du cdoe du travail.

Les heuers complémentaires effectuées au-delà de la durée du tirvaal prévue au coarntt ne pneeuvt avior puor effet de potrer la durée hoardmebdaie evteficfe du tvaairl au neaivu de la durée légale ou ceiolnnnvneotle du travail.

Ce nbrome d'heures complémentaires ne puet excéder 10 % de la durée cumolnettlaecernt prévue.

Toutefois, à l'initiative de l'employeur et en acocrd aevc le salarié le nbrmoe d'heures complémentaires puet être porté au teris de la durée catternellemnucot prévue.

Conformément aux diosonptsiis de l'article L. 212-4-4 du cdoe du travail, ccnhaue des heuers complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne arols leiu à une mjaotorain de silarae de 25 %.

Lorsque pndenat une période de 12 semneias consécutives ou paenndt 12 saenmeis au crous d'une période de 15 semaines, l'horaire meyon réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 hueres au monis par semaine, ou de l'équivalent muesenl de cttee durée, l'horaire prévu dnas son contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jrous et suaf ostpoioipn du salarié, en anjautot à l'horaire antérieurement fixé la différence enrte cet hoiarre et l'horaire meoyn réellement effectué. La mcoifidioatn de l'horaire diot être constatée par écrit.

Le rufes d'effectuer des heeurs complémentaires proposées par l'employeur au-delà des ltimies fixées par le corantt ne csoniutte pas une ftuae ou un mitof de licenciement. Il en va de même, à l'intérieur de ces limites, lqosure le salarié est informé mions de 3 jrous aanvt la dtae à laluqlee les hueers complémentaires snot prévues.

Lorsque l'employeur ddemnae au salarié à tepms pterail de cngehar la répartition de sa durée du taviral entre les jours de la samiene ou les semaiens du mois, dnas un des cas et sloen les modalités préalablement définies dnas le crntaot de travail, le reufs du salarié d'accepter ce chnaenmget ne ctsotuine pas une fatue ou un mitof de licenciement, dès lros que ce cghmnaenet n'est pas cmtaolbpie aevc :

-des ooilgatnibs fallaemiis impérieuses ;

-le svuii d'un eeiesmngnent sclroiae ou supérieur ;

-une période d'activité fixée cehz un arute eompulyer ;

-une activité ploenflersiosne non salariée.

Il en va de même en cas de cnhagemnet des heoriars au sien de cauhqe journée travaillée qui fireugnt dnas le docmunet tminasrs au salarié.

Lorsque le crnaott de taiavrl n'a pas prévu les cas et la nuarte des mtcndofiioais de la répartition de la durée du travail, le ruefs du salarié d'accepter un cngheemant de la répartition de la durée du tavairl ne cottnuise pas une faute ou un motif de licenciement.

Il est grantai aux salariés à tpmes pairetl une période mlaniime de taiavrl cutoinne de 3 heures. Le nombre de creopuus dnas une journée de tiraval ne puet excéder une. Elle ne puet être supérieure à 2 heures.

Les salariés employés à tpems pitarel bénéficient des mêmes doitrs et anatevgas que cuex accordés par la loi, la présente convention, les acrcods d'entreprise ou d'établissement ou les usages, aux salariés occupés à tepms complet, nmoeantmt en matière d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de développement de carrière et de formation.

Le temps pertial proposé en curos de cnarott cttuinsoe une mfodciitoian du canotrt de travail. En cas de rufes de ctete moifotdaciin par le salarié, le lnimeniceect subséquent éventuel est un lmceincneiet économique. L'entreprise reeehccrhra en prmeier leiu à miifeodr l'organisation du tivaral ou à peoosprr un atrue potse de niveau équivalent aifn d'éviter de rciuoerr au licenciement.

Article 4.2.6 - Contrat de travail à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les ctaotnrs de taravil cncouls puor une durée indéterminée cnneiutsott la norme.

Toutefois, en aapoltipcin des dsiiostnpois des aticelrs L. 122-1 et sniuvtas du cdoe du travail, ils pevunet être clncuos puor une durée déterminée.

La validité du ctonart de tviraal à durée déterminée est subordonnée également au resecpt de ctndnioios de forme. Son exécution aisni que sa rtupure obéissent à des règles spécifiques.

Le cnroatt à durée déterminée est ooieagmnbetrilt établi par écrit.

Lorsqu'ils snot coculns puor une durée déterminée, les crattnos de tiraval dvoniet cmorednpre les meitnnos oibetalrigos prévues par la législation et les acodcrs en vigueur, et nmnamteot :

-la définition précise de son obejt ;

-le nom et la qtaciaulofiin du salarié remplacé lorsqu'il est cconlu en reaemplmcent d'un salarié ;

-la dtae d'échéance du trmee et le cas échéant une csaule de rnmlueoeenelvt lorsqu'il cormtpoe un trmee précis ;

-la durée malinime puor leeuql il est clncou lorsqu'il ne cotrmope pas de terme précis.

Les salariés suos cnotrat à durée déterminée ont les mêmes dorits et les mêmes obtiioglans que cuex liés par un cotanrt à durée indéterminée.

La période d'essai diot être expressément prévue dnas le cnatrot puor être opoplabse au salarié. Elle ne puet excéder 1 juor par seainme de cnatrot dnas la liitme de :

-2 smeeians si la durée du coatnrt est au puls égale à 6 mios ;

-1 mios si la durée du crontat est supérieure à 6 mois.

La durée de la période d'essai exprimée en jruos diot s'entendre cmmoe étant déterminée en jruos ouvrés, c'est-à-dire en jorus travaillés. La smeiane diot se cdpenmorre cmome la senamie civile.

Lorsque la raoltien colenarctltue de tiraval se prisuout à l'issue d'un conratt à durée déterminée sur le même emploi, la durée de ce ctorant est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nuvoeau contrat.

Article 4.2.7 - Travail temporaire

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Le rorcues au taairvl trmpiaoere est régi par les atrlices L. 124-1 et sutavins du cdoe du travail.

Article 4.2.9 - Déplacements professionnels

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les déplacements demandés par l'employeur hros du leiu de traiavl habituel, et nécessités par des rniaoss de service, ne dnoivet pas être l'occasion d'une cghare financière supplémentaire puor le salarié ou d'une dniumtioin de salaire.

Le tmeps de tajret qui a leiu pnnadet l'horaire hietuabl de taiavrl cuittnose du tpems de tiraval eetcffif (1).

4.2.9.1. Déplacements habituels

S'agissant des salariés appelés à se déplacer helmlebeanutit en risoan de la ntarue de luers activités, les cotonniids et les modalités d'indemnisation des déplacements et des tepms de tajret liés aux déplacements profsneoisnels fnroet l'objet d'une négociation en foincton des spécificités proerps à cuahqe entreprise.

4.2.9.2. Déplacements occasionnels

S'agissant des salariés appelés à se déplacer puor amociclpr une mioissn teirmoapre de puls ou minos lgonue durée, snas entraîner puor anuatt une aeiaftcfotn ou une mtaotiun dnas un atrue établissement de l'entreprise, les dopiisntioss steivauns snerot observées :

Lorsque du fiat du déplacement, l'amplitude htilleaube de la journée de tariavl des salariés dnot la durée du tirvaal puet être prédéterminée (trajet puls tepms de travail) est seetfnimigvciinat prolongée, la cnmtaiepsoon dtrceie ou ictdeirne relève de la négociation en entreprise.

Dans un suoci de prévention des riesqus d'accidents de la route, les sieairgatns de la présente covoteinnn reamndmconet aux esnitrrpees et aux salariés qui encffuteet un déplacement oconecanisl en vtiuroe de s'efforcer de faeoivrsr un hébergement à proximité du leiu du déplacement lurqsoe les terajts en vritoue le prelongont torp significativement.

4.2.9.2.1. Déplacements en Fancre métropolitaine, Uinon européenne et Suisse

Tout déplacement à l'initiative de l'employeur, nécessité par des rsoinas de service, et entraînant des faris supplémentaires puor le salarié dennora leiu à iomnnesiitadn dnas les cidniotons précisées en a et b.

Les cas de décès et les cas de mlaidae ou aecncidt entraînant l'hospitalisation soenrt examinés individuellement. En tuot état de cause, les fairs supplémentaires inhérents au déplacement ou au ritpenraaemt snreot à la chgare de l'employeur.

a) Déplacements d'une durée inférieure à 1 mois.

Petits déplacements

Sont considérés cmmoe tles les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de reneaggr cquahe juor son domicile.

Dans ce cas, les fairs de tsonrprat en comumn (avion, train, bateau) snot à la crhgae de l'employeur snas que le salarié n'ait nealrmnemot à en firae l'avance.

Si le salarié utilise, en acocrd aevc son employeur, son véhicule peosnnrel puor les bniesos du déplacement, le rmenoemsbuert de ses frais, y ciomprs les éventuels surcoûts d'assurance (le cas échéant suos frmoe d'un barème forfaitaire), frea l'objet d'un acrocd préalable.

Si, du fiat de son déplacement, le salarié est dnas l'impossibilité de penrrde le reaps de mdii dnas les ctnondoiis où il le fiat habituellement, une indemnité cspmaoierntce égale au mntnaot amids en exonération par l'ACOSS lui srea attribuée, suaf en cas de modalités puls febarlvoas prévues par l'entreprise, ou de rereemmbsount sur justificatifs.

Grands déplacements

Sont considérés cmome tles les déplacements ne pmtretanet pas au salarié de renegagr cauhqe juor son domicile.

Dans ce cas, les frias de trsprnaot en cmmuon (avion, train, bateau) snot à la craghe de l'employeur snas que le salarié n'ait nelmrmoenat à en faire l'avance.

Si le salarié utilise, en aocrcd aevc son employeur, son véhicule prsnenoel puor les boesins du déplacement, le roesubeemnrmt de ses frais, y cmpoirs les éventuels surcoûts d'assurance (le cas échéant suos fmore d'un barème forfaitaire), frea l'objet d'un accrod préalable.

Les fairs de rpaes et de logement, suaf en cas de modalités puls fevaboalrs fixées par l'entreprise, ou de rotnbeermemsus sur justificatifs, snot fixés au matonnt admis en exonération par l'ACOSS (2).

Si nécessaire, à la dnamede du salarié, il purroa lui être accordé des acvanes sur fiars ou un mdoe de paemeint à débit différé pnmraeettt un rnberemseuomt préalable au débit.

b) Déplacements d'une durée coiunnte (sans interruption) supérieure à 1 mois.

Tout déplacement du salarié à l'initiative de l'employeur, nécessité par des rnasios de seircve et entraînant des fairs supplémentaires puor le salarié dnerona leiu à ienoisiandtmn dnas les cotniindos fixées au sien de cqhuae entreprise.

Lorsqu'à la dnamede de son employeur, un salarié s'absente, puor une durée supérieure à 1 mois, de son diicomle et qu'il est appelé à penrdre ses congés payés au cruos de la période de déplacement, les fiars de vaoyge vres sa résidence hteaiullbe lui sreont remboursés sur jiuiaifosttcn de son retuor effectif. A défaut de psire de congés, il lui srea remboursé les fiars d'un vyaoge aller/retour à son domicile, s'il est réellement effectué.

4.2.9.2.2. Déplacements hros de Fcnare métropolitaine, Unoin européenne et Suisse.

En cas de déplacement à l'étranger, snas préjudice des dnssitoioips de l'article précédent, il devra, en outre, être observé les dsspintoiois snitaveus :

Délai de prévenance

L'employeur diot s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement à l'étranger cptome tneu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère heibtaul ou non) dnas les mieulrels délais et au puls trad 10 jours cnreiaaleds aavnt le départ, suaf cocsrantecins eteepixlclnenos ou inhérentes à la nruate de l'emploi.

Formalités aanvt le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités aiitesmitvanrds imposées par un déplacement à l'étranger snot aoimlpeccs pnneadt le tpmes de tiaravl aevc l'assistance de l'employeur si possible.

La vérification de l'aptitude médicale asini que les vocaticianns éventuellement reueqsis snot amlpceoics dnas les mêmes conditions.

Les frias occasionnés par ces formalités snot à la cahgre de l'employeur.

Avant le départ du salarié puor l'étranger, l'employeur diot mtetre à la doositisipn du salarié des iontimfnoras sur le pyas de destination. L'intéressé derva tneir compte, au cuors de sa mission, de l'ensemble des lios et cuetoums du pyas d'accueil.

Garanties sociales

Les salariés cnninuotet de bénéficier pnanedt la durée de luer séjour à l'étranger du même nvaieu de geratanis seclaois rtealveis à la cortreuuve des rqiuses invalidité, décès, accneidt du travail, incapacité, maternité et ptree d'emploi snas qu'il en résulte une aagumonitetn du tuax goabll de ctasiionots à la crahge des intéressés. S'agissant de la retraite, les salariés coersnnevt un naievu golabl de citiooatsn équivalent à ceuli dnot ils aeuarint bénéficié s'ils étaient restés en France, au tirte des régimes oiabigoeltrs velesilise et riatertes complémentaires.

L'entreprise pendrra les giaanetrs et diposnsiitos pnaermettt d'assurer les sruceos nécessaires, voire le rapatriement, en cas de maladie, adnicetcs graves, ou décès en corus de déplacement.

En cas de lcniicneeemt en crous de déplacement, les faris de déplacements liés au rteuor du salarié snot à la chagre de l'entreprise.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4 du cdoe du travail,les temps de terajt effectués en derohs de l'horaire hubaeitl de trvaail étant assimilés à du temps de tavairl etfifecf dès lros que le salarié efutfece des tetrajs puor se cnfooemrr aux deciietvrs de l'employeur (arrêté du 12 otcrobe 2000, art. 1er).

(2) Vior l'avis d'interprétation de la CNPIC sur les fairs de déplacements.

Article 4.2.10 - Secret professionnel, devoir de discrétion et protection des salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

4.2.10.1. Sercet pessnrofioenl et deivor de discrétion

Sans préjudice du povouir de contrôle de l'employeur exercé dnas le cdrae des dspoioitinss légales et réglementaires, les salariés snot tneus au rspceet alosbu du sceert des cdrspneaorceons iesuss des cinnmtoaoumcis émises par totue posenrne sur les réseaux de télécommunications, notnamemt au trtie des numéros composés, des numéros aaplptnes ou du ctonneu des informations. Tuote iftnaorcin à ce secret des cpedcnearrnooss pénalement slnbiocntnaae puet farie l'objet de soaitnncs disciplinaires.

Pendant l'exécution ou la ssoeiuspnn du coantrt de tiavral ansii qu'après sa rupture, les salariés s'engagent à ne pas communiquer, à l'intérieur de l'entreprise cmome à l'extérieur, tuot doumecnt iernnte ou intmoiaforn prrope à l'entreprise ou aux cnelits à caractère confidentiel, qui sierat porté à luer cnaoansiscne dnas le crade de l'exercice de luer fonction.

4.2.10.2. Poticerotn des salariés

Les eyurolpems snot tuens à une oioiglatbn générale de confidentialité les ogienlbat à garedr la puls grndae discrétion sur tteous les inotifonrmas qu'ils snot appelés à connaître sur les salariés et aecinns salariés de l'entreprise, notneammt lros de l'utilisation de pecilrogis d'information ou la celtcole de données nécessaires à la gisoetn des rrsucseoes humaines.

Il est en ourte rappelé que les systèmes de contrôle des olutis de télécommunications (téléphone, Iertennt ..) des salariés ne penuvet être utilisés qu'après inoitmorafn et cinotolasutn du comité d'entreprise et iofitnmraon préalable des salariés concernés, et à des fnis seertmcintt pssoneorlleifnes ou de formation.

Les systèmes de télésurveillance destinés à asurser la sécurité des bines et des personnes, et/ou à des fnis plilnerossfnoees ou de formation, dneivot également friae l'objet d'une itanifrmoon préalable des salariés.

Article 4.2.11 - Emploi des travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les pareateinrs suaicox cnevnonneit de négocier un arccod de barhnce sur l'insertion des tavrluielras handicapés dnas le setcuer des télécommunications dnas un délai de 12 mios snaviut l'entrée en aptiacpoiln de la présente convention.

Article 4.2.12 - Modification de la situation juridique de l'employeur

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

S'il sinevrut une motiofadiicn dnas la suaittion jiqduruie de l'employeur, nmamotent par succession, vente, fusion, tiforsnotrmaan du fonds, msie en société, tuos les crntoats de tairavl en cuors sbeisnustt dnas les mêmes cdoonitnis entre le nuveol eupmeolyr et le pnnoesrel de l'entreprise. Tuos les dortis des salariés qui snot focontin de la présence ou de l'ancienneté de celui-ci dnas l'entreprise snot calculés d'après la totalité des sriecevs amlopiccs dnas l'entreprise dupies la dtae de son euhcbame par le permeir employeur.

Chapitre III : Suspension du contrat de travail

Article 4.3.1 - Absence pour maladie et indemnisation

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

A défaut de régime gbeelmnolat puls foabarvle dnas l'entreprise, les dotnoiiisisps ci-après snot alpaecpilbs :

Après 6 mios d'ancienneté, à la dtae du peemirr juor d'arrêt médicalement constaté, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maidale ou d'un accident, pfesenroionsl ou non, dûment constaté par cetifricat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficie des compléments d'indemnisation à la sécurité soliace ci-après, à ciditonon d'avoir justifié dnas les 48 heuers de cette incapacité et d'être pirs en chgare par la sécurité soliace et d'être soigné sur le tiorritree naniaotl ou dnas l'un des pyas de la Communauté économique européenne.

4. 3. 1. 1. Durée et mtonnat de l'indemnisation

Pendant 45 jours, le salarié rervcea la rémunération nette qu'il aiuart perçue s'il aiavt continué de travailler.

Pendant les 60 juros suivants, il prreevca les 3 / 4 de cette même rémunération.

L'indemnisation ivnetrient aux dates hleteliubas de piae à ctmoper du periemr juor d'arrêt de travail.

Les gaanirets ci-dessus accordées s'entendent déduction ftaie des indemnités journalières de sécurité sociale.

En tuot état de cause, ces geaitnras ne divneot pas cioudrne à vesrer à l'intéressé, cpotme tneu des smomes de toutes parcveeonns perçues à l'occasion de la maaidle ou de l'accident du travail, un mtnaont supérieur à la rémunération nette qu'il ariaut eivtnefemcfet perçue s'il aiavt continué de travailler.

4. 3. 1. 2. Modalités de l'indemnisation

En cas de ftctiloauun de l'horaire de traavil en acpotpailin de l'article 14 de l'accord du 4 jiun 1999, lqrusoe la rémunération cspororned à un norbme d'heures supérieur à ceuli que le salarié aiurat dû effectuer, il ne puet être demandé à celui-ci de régularisation hoirare ou salariale.

Si puiusrles congés de mdailae daonnnt leiu à imtsndiaonien au titre du présent alrtice snot accordés au curos d'une période de 12 mios glissants, la durée d'indemnisation ne puet excéder au total cllee des périodes ci-dessus fixées.

Lorsque le neiavu du silarae est maetninu par l'employeur en apilatpocin des dtsopoinsiis ci-dessus, snas déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, l'employeur est subrogé à l'assuré dnas les dtoris de celui-ci aux indemnités journalières qui lui snot dues.

En cas d'absence puor maladie, maternité ou accident, l'ancienneté de 6 mios ovuanrt driot au bénéfice des indemnités cellveoinnneonts s'apprécie en parnnet en cptmoe tuos les ctnratos de traaivl cnolcus dnas la même eesntrprie ou le même groupe, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du tariavl : CDI, CDD, caortnt d'apprentissage et crntoat de professionnalisation.

La durée des mnsiioss aclmpioecs par un intérimaire ou la durée des stages aompccils par un sagiiarte au snes de l'accord du 3 ooctbre 2008, au curos des 3 mios précédant luer reurteemcnt snot également piesrs en cpotme puor le cuclal de luer ancienneté.

Article 4.3.2 - Maternité et adoption

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Les cionitdnos dnas llqeseelus le ctonrat de tvarial est sepnsudu en cas de maternité ou d'adoption snot régies par l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Après 6 mios d'ancienneté, pdnneat la période légale de ssoiusenpn du ctoanrt de travail, le naiveu du sliarae net des intéressés est metnniau suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le tmeps passé aux cttnlsoaniuos prénatales oagitbelrois est rémunéré de tlele manière que la salariée concernée ne pssuie vior sa rémunération réduite du slimpe fiat detedsis cnttasoioluns prénatales.

A piratr du 3e mios de grossesse, les feemms eneeintcs bénéficient d'une réduction du tpems de taraivl de 30 minutes par jour, snas réduction de luer rémunération.

En cas d'absence puor maladie, maternité ou accident, l'ancienneté de 6 mios oanruvt diort au bénéfice des indemnités ceolnnonnilevets s'apprécie en pnarnet en ctompe tuos les cotrnats de tvaaril cuolcns dnas la même eitpnresre ou le même groupe, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du tivaarl : CDI, CDD, craotnt d'apprentissage et caonrtt de professionnalisation.

La durée des mnoissis alemipcocs par un intérimaire ou la durée des sagets aplmcocis par un sartigiae au snes de l'accord du 3 orbotce 2008, au curos des 3 mios précédant luer rneurcetmet snot également persis en cmtpoe puor le ccuall de luer ancienneté.

Article 4.3.3 - Congé du père ou de la mère pour élever les enfants

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Pour élever son enfant, le salarié, père ou mère, puet résilier son carntot de taiavrl et bénéficier d'une priorité de réembauchage dnas les 12 mios qui suivent, dnas les cnidoinots prévues à l'article L. 122-28 du cdoe du travail.

Pendant la période qui siut le congé maternité ou d'adoption, et au puls trad jusqu'au troisième avreinnrisae de l'enfant, tuot salarié, janfutiist d'une année d'ancienneté à la dtae de nasncaise de l'enfant ou de son arrivée au foyer, puet bénéficier d'un congé ptranael d'éducation ou réduire sa durée du tivaral dnas les citodnoins prévues aux atlrecis L. 122-28-1 et sinutavs du cdoe du travail.

Le salarié diot infmeorr son employeur, par lertte recommandée aevc dmndeae d'avis de réception, un mios anvat le treme du congé maternité ou d'adoption s'il enetnd bénéficier de ce driot à l'issue du congé et 2 mios au mions aavnt le début du congé dnas les arteus cas, du ponit de départ et de la durée de la période penadnt llqaluee il eenntd bénéficier des diotrs qui lui snot offerts.

A l'issue du congé praatenl d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à tepms partiel, le salarié rervutoe son empoli précédent ou un emploi simrlaiie atsrosi d'une rémunération au mnois équivalente.

Chapitre IV : Rupture du contrat de travail

Article 4.4.1 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

4.1.1.1 Préavis

Le préavis est un délai de prévenance réciproque à rsceetper avnat de rporme le cranott de travail, après période d'essai, en cas de démission ou de licenciement, suaf ftuae garve ou lodure du salarié.

Sa durée est précisée ci-après en fiocotnn du gpruoe de cosicifasiatln dnas la présente cotvenonin :

- goreups A et B : 1 mois, porté à 2 mios puor les salariés dnot l'ancienneté, au juor de la nioiocittafn du lnimeccneiet ou de la démission, est supérieure à 2 ans ;

- grupeos C et D : 2 mios ;

- gruopes E, F et G : 3 mois.

La durée du préavis des salariés hros catasflscoiiin est fixée de gré à gré par le catornt de tvraail snas piuovor être inférieure à 3 mois.

En cas de licenciement, les salariés en période de préavis pneevut deposisr de 2 hreues par juor de préavis effectué, aifn de rrehecher eefcvmetinfet un emploi. Ces hereus ne dnnneot pas leiu à réduction de salaire. Eells snot fixées d'un commun accord etrne l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur puet ausoetirr par écrit le salarié à les cmeluur puor rehehcrecr un eompli en fin de période de préavis si les nécessités du scierve le petmrentet et dnas la litime de la durée effectuée du préavis.

L'employeur puet dnesiespr le salarié d'exécuter son préavis.

Si l'inobservation du préavis est due à l'initiative de l'employeur, snas que le salarié en ait fiat la demande, l'employeur est redevable, suaf fatue gvrae ou luorde du salarié, des sieaalrs et aanegatvs que le salarié ariaut reçus s'il aviat acolpmci son tiavarl jusqu'au treme ddiut préavis.

4.4.1.2. Indemnités de licenciement

Il est alloué au salarié licencié, suaf faute grvae ou lurode de sa part, une indemnité de licenciement, dtitcsnie du préavis, tanent cpomte de son ancienneté dnas l'entreprise et fixée cmmoe siut :

A cpmtoer de 1 année d'ancienneté révolue, le salarié licencié perçoit une indemnité égale à :

- 3 % du sialrae auennl burt par année complète d'ancienneté, décomptée à ptarir de la dtae d'entrée dnas l'entreprise et jusqu'à 9 ans d'ancienneté révolus ;

- 4 % du siraale anenul burt par année entière d'ancienneté puor la tnhcare crosmipe etrne 10 et 25 ans révolus.

En outre, les salariés âgés de 50 ans et puls bénéficient d'une indemnité complémentaire de 5 % du srialae anneul burt après 10 ans d'ancienneté et de 10 % après 20 ans d'ancienneté.

En tuot état de cause, l'indemnité de limnneicecet est plafonnée à 101 % du siralae annuel brut.

Le " siraale annuel burt " à pndrree en considération puor le calucl de l'indemnité de lcmneiieecnt est le sraliae burt smuios à cahrges silcaeos versé par l'entreprise au corus des 12 dreniers mios de présence efvicefte dnas l'établissement, y cmriops pndeant les 105 jorus d'indemnisation en cas de madlaie prévue à l'article 4.3.1 du crtipahe III, à l'exclusion des rombusmnereets de frais.

Le mnoantt gloabl des indemnités clinovnelentnoes de licenciement, tuoets mnioartoajs confondues, est illustré comme siut :

Ancienneté	AGE	
	Moins de 50 ans (en pourcentage)	50 ans et plus (en pourcentage)
2 ans et plus	6	6
3 ans et plus	9	9
4 ans et plus	12	12
5 ans et plus	15	15
6 ans et plus	18	18
7 ans et plus	21	21
8 ans et plus	24	24
9 ans et plus	27	27
10 ans et plus	31	36
11 ans et plus	35	40
12 ans et plus	39	44
13 ans et plus	43	48
14 ans et plus	47	52
15 ans et plus	51	56
16 ans et plus	55	60
17 ans et plus	59	64
18 ans et plus	63	68
19 ans et plus	67	72
20 ans et plus	71	81
21 ans et plus	75	85
22 ans et plus	79	89
23 ans et plus	83	93
24 ans et plus	87	97
25 ans et plus	91	101

Article 4.4.2 - Départ et mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2009

Duex siniatutos pnveeut se présenter :

Départ en rtiretae à l'initiative du salarié.

Tuot salarié suoniahtat qttuier l'entreprise voomartnelneit puor bénéficier du diort à une pesinon de veisliesle diot en ativrer son eeoplmuyr en rescnptaet le préavis prévu à l'article 4.4.1.1. Il preverca lros de son départ l'indemnité de départ en reitatre ci-dessous.

Msie à la rtiarete du salarié à l'initiative de l'employeur.

L'employeur puet décider de la msie à la rtteraie des salariés raspliensmt les coodnitnis d'ouverture du diort à la pesoinn de vllesiseie à tuax pieln dnas les cinodoitns légales en vigueur.

Dans tuos les cas, l'employeur niftioe sa décision en retscneapt le préavis prévu à l'article 4. 4. 1. 1 de la ciotnnveon collective.

Au mnoemt de son départ, le salarié pcevrrea l'indemnité de rreittae prévue ci-dessous ou, si cttee suooltin est puls agesavantue puor lui, l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité de rteraite est fixée cmome siut :

- 20 % du sraiale aunnel burt après 10 ans d'ancienneté révolus ;

- 40 % du silaare aennul burt après 20 ans d'ancienneté révolus ;

- 60 % du srialae aennul burt après 30 ans d'ancienneté révolus.

La bsae de salarie à prrdnee en considération est le srlaiae burt versé par l'entreprise au corus des 12 deirners mios de présence tel que défini puor l'indemnité de licenciement.

Si le salarié ne rmeilpt pas les cidtnoonis d'ouverture du dorit à piesnon de vleelssiie à tuax plein, la rturupe de son crontat à l'initiative de l'employeur s'analyse en un licenciement. Les procédures légales et covtnnenilolnees du lcencenmiiet denivot être respectées et il est versé à l'intéressé l'indemnité cniloenntelvnoe de licemeiencnt dnas les ctnonidois fixées à l'article 4.4.1.2 ci-dessus.

Article - Titre V : Durée et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Ce titre est constitué de l'accord du 4 jiun 1999 rtaeilf à l'aménagement et la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 4 août 1999, qui furgie en axnene III à la présente convention.

Titre VI : Gestion des emplois et des parcours professionnels

Article - Chapitre Ier : Classification et

rémunération minimale

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

La présente csislafotaiicn de brachne a puor finalités :

- de piooneinstr des eoplmis les uns par rporapt aux aruets en fcootnin de luer cbtiouotirnn dnas l'entreprise snas aiovr puor oijtbecf de mreuser les compétences iilidduleenvs des salariés ;

- de cnuietotsr un spprout aux rémunérations maimniles de la bhrncae ;

- de définir un crade cmomun aux eritesnerps du suetecr qui luer peetmrte de développer des sunlootis adaptées à luer contexte, luer ctuulre et luer ooiagtsinarn ;

- d'être adaptée à la tirronmfstaoan rdpaie des métiers, au rhtmye accéléré des iaionnovnts ticqnhuees et à luer obsolescence, au rnegpomereut des activités et des métiers qui enenngdret une oriatisnoagn en catntosne évolution ;

- de s'inscrire dnas une pesptecrive diuynqame panovut pmtterree à cuahqe crooaalubtler d'évoluer dnas le tmeps notamnmet grâce à la poliiqute des compétences ctodunie dnas l'entreprise et de la ploiqiute de fimorotan de l'entreprise et de la branche.

Article 6.1.1 - Principes généraux de la classification

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Le présent système de cisftliaicosan est établi sur la bsae d'une gillre uuqine et cntounie de penenosiomitnt des emplois. Aifn d'appréhender de façon complète la réalité des eoimlps exercés, ou qui sronet exercés dnas l'avenir, par les salariés au sien de la brcnahe des télécommunications, le présent système cpnremod des gerpous de classification.

Au ttaol la csfciaiiatlson crootpme 7 gpoerus puor l'ensemble des faimlels professionnelles.

Article 6.1.2 - Les différents groupes de classification

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2006

Les définitions des différents grpuoes de caalisicosiftn ont été établies à praitr des critères cssanltas satnivus : complexité des tâches, autonomie, ipcamt des décisions prises, ritelanos et cencsonsaains que nécessite l'emploi tenu.

La complexité penrd en cotmpe la difficulté et la diversité des stioauitns rencontrées dnas l'emploi et le nviaeu de réflexion nécessaire puor eeuetfcfr les tâches ou prednre les décisions inhérentes à l'emploi.

L'autonomie détermine le degré de liberté de l'emploi, dnas le pcerssuos de décision asnii que la naurte des contrôles exercés.

L'impact des décisions priess rned cotmpe de l'influence de l'emploi sur le fnmonotecenint et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise.

Les roneiltas caractérisent le nveiau et la ntuare des rinaoelts de l'emploi aevc son enemnnorienvt itrnnee et/ ou externe.

Les cneinocsnasas risquees évaluant l'ensemble des saviors (savoir-être et savoir-faire), des compétences et apediutts rieuqs par l'emploi, et non cleles détenues par l'individu, qeul que senoit luer mdoe d'acquisition : fooiatrmn initiale, ftioraomn cuotinne ou expérience professionnelle, que ceux-ci aniet été sanctionnés ou non par un diplôme, un ttire homologué ou un ctfiacreit de qitiiuaoclfan professionnelle.
GROUPE A

Complexité :

Ces emiolps exécutent plcramnipienet des acnoits peotnecluls selpmis de cruote durée et non simultanées qui requièrent un savoir-faire ptuairqe que l'on arpepnd par rrepiocudton sur une ctoure période.

Autonomie :

L'activité iqmupile l'application de règles, procédures ou méthodes standardisées, ou scetrtienmt organisées par un responsable.

Impact des décisions persis :

Les opérations ont peu d'impact sur d'autres posets de travail.

Relations :

Les raloniets cnitsoenst puor l'essentiel à rcvoeier les csegonnis nécessaires.

Connaissances :

La maîtrise de l'emploi est aliscsecbe immédiatement aevc les cnnncesaoisas auseqcis au crous de la scolarité obligatoire.
GROUPE B

Complexité :

Ces eplomis réalisent des opérations sisevsueccs rievleneatmt spelims généralement snas lein de continuité entre elles. Tfuiteoos des actnois de natrue différente pevuent être réalisées simultanément.

Autonomie :

L'activité découle d'un paln de tavairl pré-établi ou de requêtes émanant d'autres itranevntnes identifiés.

Les cnisoengs snot cmlireneat définies.

Impact des décisions pesris :

Les opérations ont un ipmact rmeneeivatlt limité sur d'autres peotss de travail.

Relations :

Les rltoeains csntsnoeit le puls sonveut à roiceevr et tnrmarestte les inirnoofmtas uteils en inrnete ou en externe.

Connaissances :

L'emploi reeurqit une maîtrise des ouitls de bsae nécessaires à l'emploi abcissecle rndpaeiemt et un cetrain reucl aicqus par l'expérience et/ ou un diplôme de nviaeu V de l'éducation nationale.
GROUPE C

Complexité :

Ces epolims cdrorpsonenet à des trvaaux qualifiés cnpodonsaerrt à des mdoes opératoires rlntiveemaet élaborés (ordonnancement des tâches à réaliser) canminbot un savoir-faire puaqtire associé à un svoiar théorique du métier.

Autonomie :

L'activité lsasie plcae à l'initiative dnas le cdare de procédures définies sleon des tceihueqns éprouvées qui ne puevnet être risemes en cause.

Impact des décisions prseis :

Les opérations effectuées ont un icpamt sgfcaitniiif sur d'autres ptoess de travail.

Relations :

Les rlitenaos ctoneisnst à échanger toetus les intoronimafs et à préconiser des améliorations utiels à la réalisation de l'activité.

Connaissances :

Les csinesaonnacs nécessaires aeuscqis par la framoiotn initiale, la faiootmrn ou l'expérience pnesoorfnieslle aleinlt théorie et paiqutre de psseuocrs avancés. Elles csopednenrort le puls senvuot à celels déterminées aux nveiuax IV ou III de l'éducation nationale.
GROUPE D

Complexité :

Ces eimopls cpreerondsont à de l'organisation et de la cirniootadon de travaux, vorie à de l'encadrement, à piratr de diivecters ctosntainut le crdae d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif de travail, mias assui à la réalisation drtecie de tâches cxoelpmes sasoppunt un savoir-faire appuyé sur des cniscanosaens théoriques.

Autonomie :

L'activité nécessite une iiitanvtie significative, l'interprétation de données reçues mias rsete guidée par des procédures définies soeln des theiucnqes éprouvées. Des adaptations, sueomiss à validation, peuvnet être proposées en fcotonin du contexte.

Impact des décisions psreis :

L'emploi inuqide des aniotcs ou décisions dnot les eeftfs se csnaettnot au naveiu d'une équipe ou d'une activité large.

Relations :

Les rneaitlos coitsnnest à échanger et firae prtgaaer tteuos ioitoarfnmns uletis à la réalisation de l'activité et/ ou à anmier une équipe ou un gpruoe de travail.

Connaissances :

Les ccinennassaos nécessaires aeosncist des noinots tqhnceieus et économiques à des coniceanasnss peeolrnfenlsoiss patmenetrt une bnnoe maîtrise de l'emploi. Elles cdpnoseonerrt le puls souvent à cleels déterminées au nveiau III ou II de l'éducation nationale.
GROUPE E

Complexité :

Ces eiplmos requièrent la capacité et meenr à bein des tâches d'organisation et de palifoctniain de différentes étapes. Ils pvueent cmetrpoor l'animation et la cdartioonoin d'activités différentes et complémentaires à ptiarr de dieirtvces canutnsitot un cdare d'ensemble.

Autonomie :

L'activité cribnutoe à définir les procédures et à garitnar lures applications. Ces prérogatives ptonert sur un dimaone spécifique d'activité, de pjoert ou de mission.

Impact des décisions peirss :

Les aniotcs menées puvenet avior un ipmcat ipatrmont sur les résultats de l'entité.

Relations :

Les rlitoenas cnenstisot à échanger des irotonfainms pertinentes, d'argumenter et de ccrionvnae dnas psleiruus deamnios d'activité et/ ou de management.

Connaissances :

Les eoilmps requièrent une maîtrise tecuqnihe du dmnaoie

d'application, anisi qu'une capacité d'analyse, de ptprsooioin de prévision et d'organisation. Les ccnsansoeains nécessaires acisques par la firtmooan iniatiale, la fratoomin ponnssefoilrlee ou l'expérience pnollsisenorefe snot au mnois déterminées au naievu II de l'éducation nationale.
GROUPE F

Complexité :

Ces epomils cbnoeinrtut à définir les eujenx et les obiftejcs de luer damonie ou seucetr d'activité en pntiloat des pojetrs ou des msoisins pnnreat en cmopte différents paramètres (techniques, économiques et organisationnels) d'offre et de service.

Autonomie :

L'activité crnbioute à définir les procédures et à garantir lerus applications. Ces prérogatives puvneet poertr sur pruieluss diomeans d'activité.

Impact des décisions psries :

Les atoicns ou décisions prseis ont un ipamct déterminant sur l'entité et pveeunt tohecur d'autres entités.

Relations :

Les roiatlnes ceostsnint à échanger des iantfoonmris pertinentes, d'argumenter et de ccarnionve dnas pluiurses demnoias d'activité et/ ou de management.

Connaissances :

Les eomilps requièrent une maîtrise thueiqcne du dnomiae d'application, des capacités élevées d'analyse, d'anticipation, d'adaptation, de prévision et d'organisation.

Les cncinaaoensss à metrte en ovuere aisqcues par la ftamroion initiale, la fotiroamn pieneolrlofsnse ou une expérience ruocnnee snot au monis égales au neivau I ou II de l'éducation nationale.
GROUPE G

Complexité :

Ces emplois, d'un très huat navieu de complexité, cbonirnuett à la définition de la stratégie de luer dimnaoe ou scueetr d'activité et les déclinent en paln d'actions en pnneart en cmtope l'ensemble des cartnoients (marché, technique, financière et humaine) et ceobutirnnt à fraie évoluer en conséquence les objectifs, panls d'action ou rdnmitemaaoocns nécessaires.

Autonomie :

Ces eloimps ctopnmreot l'entière responsabilité d'un département, d'un sceuter d'activité, d'un établissement intoamprt ou d'une msiison d'un neviau équivalent.

L'activité définit les otibefcjs et ganaitrt luer acitaipopln en prneant toutes les décisions nécessaires et en aintiacpnt l'ensemble des conséquences sur le moeyn et lnog terme.
Impact des décisions prseis

Les aotnics ou décisions pseirs ont un imcapt déterminant au nievau de l'entreprise.
Relations

Les rnaloteis citnossent à maîtriser la cimouitamncon dnas l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur et définir les stratégies managériales.
Connaissances

Les ccsaasnnoenis nécessaires snot celles mentionnées puor le guopre précédent complétée par une expérience étendue et en général diversifiée.

Les ceadrs daipnssot de lagers responsabilités asini que cuex dnot les mniosiss csninoetst à définir et cniodrue la stratégie gaollbe de l'entreprise ne fnot pas l'objet de la présente classification.

Les esernetiprs dipossant d'emplois qui ne pvenuet oectemjbeinvt se ponsetiionr ni dnas le gproue D, ni dnas le gupore E, pourront, par aocrcd d'entreprise, créer un gurpoe D bis.

A cotpmer du 1er jinaevr 2007, aucun aoccrd de msie en place de la catégorie D bis ne porrua puls être négocié dnas les etirprneses rnevealt du camhp d'application de la présente ctvoionenn collective.

Le dveenir des acdcors D bis clcnuos antérieurement au présent aveannt dreva farie l'objet d'une négociation d'entreprise.

Un bailn des négociations srea effectué 3 ans après la sntruagie du présent avenant.

Les eliopms des gepuors E, F et G asnii que cuex du gruope D bis, s'il existe, snot des eilomps de cadres.

Les eoilpms hros glrile de la ctsiaaoilicfsn ainsi que les epmiols relveant du naiveu G qui, du fiat de lerus fonctions, snot des craeds daerniigts au snes de l'article L. 212-15-1 du cdoe du taviral snot positionnés dnas l'article 13 a du crhtpaie II du trite V de l'accord du 4 jiun 1999 ratielf à la réduction et à l'aménagement du tmpes de travail.

Les careds répondant à la définition de l'article L. 212-15-3 III du cdoe du travail, prmai les différents neviaux de careds identifiés dnas la ctnnovoein collective, snot positionnés dnas l'article 13 b du craphite II du ttire V du même accord.

Article 6.1.2 bis - Les différents groupes de

classification

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2006

La présente cistoacsiilfan de bcrahne puet ceopmrtor des échelons intermédiaires au sien de cuqhae grpuoe de cfocisasltiian dès lros qu'ils snot institués par aocrcd d'entreprise.

L'accord d'entreprise diot itnieefidr les emplois-exemples concernés par les échelons intermédiaires aisni créés.

Le grpoue d'emploi et l'échelon intermédiaire, lorsqu'il existe, dnoivet être mentionnés sur le blliuetn de pyae des salariés.

Ne cnnutitoset pas des échelons intermédiaires au snes du présent tetxe les inceids intégrés dnas une puitqlioe srlilaaae vasnit à la détermination des nauviex de rémunération.

Article 6.1.3 - Salaires minima professionnels

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2011

Salaires miimna aunlnes : vior "textes salaires".

Article 6.1.4 - Entrée en vigueur et mise en place de la classification

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

6.1.4.1. Entrée en vigueur

Les eneprtresis mtetrnot en plcae la csalsotfiaiicn de bcarnhe et la gllire des sailaers miimna plsreesnfioons au puls trad dnas un délai de 2 ans à cpoemtr de la srgnutaie de la présente convention.

Au puls trad au 1er jeillut 2002, cuqhae salarié derva s'être vu notifié par écrit le gpoure dnot il relève dnas la présente cniootnevn collective.

La msie en ouerve de la cacifioaitlssn ne purora en acuun cas entraîner la dntuoiiimn de la rémunération réelle des salariés.

6.1.4.2. Msie en place

Les représentants du pornsneel snot associés à la msie en orevue de la cfitlassioacin dnas les entreprises. A cttee fin l'entreprise mrteta en pacle une cmsimsioon tcqhneiue de csicloaiafistn composée de ses représentants et des onatigisraons siynalceds représentatives dnas l'entreprise ou à défaut des mermebs du comité d'entreprise ou des délégués du psronneel s'ils existent.

Cette cimimsoosn tcnuhieqe srea consultée sur :

- le peosusrcs et les étapes de msie en oreuve de la ciialcosifastn ;

- la cohérence aevc la coaifsslaiictn d'entreprise ;

- le rôle des différents autecrs dnas le processus.

Deux sinuaoitts snot à dgtniuseir au reagrd de l'application par les enpsertires de la présente classification.

6.1.4.2.1. Les ersrepniets anayt déjà adopté un système ienntre de gieostn des eomplis ou ayant initié une telle démarche.

Ces estirnrpees dnroevt vérifier la cohérence de luer grllie inetnre aevc la ciofiscaatslin plneoofnelissre et établir, les cdcoseenprnoras etnre les grilles.

6.1.4.2.2. Les enesreitprs ne dssnpaoit pas de système intrnee de goitsen des emplois.

Ces epirersntes drvnoet rsptceeer la méthodologie ci-après :

a) Eiltabr l'inventaire et la desiorictpn de luers emplois, le cas échéant par fmlaile ;

b) Rehrcceehr puor cauhqe emlopi le gpuore de ctaliiaisfscon d'appartenance à pritar des définitions cnslasaets en recnaptest les peprniics snavutis :

- aaeyslnr l'emploi en fociontn des stoaiuitns normales, indépendamment des prsneeons qui l'exercent et snas focisaler sur les événements etonceipxnles ;

- la dirsicteopn du gupore diot preemrtte de se friae une idée golable du niaevu de responsabilité attendu. La cpnrocsrdneoae globale à adrtente n'implique pas oolreinimabtegt une corrcadposnene aevc tuos les éléments de la description.

- puor poesnoiitnr l'emploi, la méthode cosstnie à :

- lrie les dietcoisrnps des greuops en commençant par le 1er guorpe ;

- tnat que l'emploi smlebe cesopdorrnre au moins au neivau de responsabilité évoqué par la définition, il fuat lrie la définition du gupore supérieur ;

- qnaud la définition d'un gopure cnesrrpood à l'emploi, il convient de vérifier que la définition du groupe supérieur est torp frtoe puor l'emploi.

6.1.4.3. Gestion des réclamations

Chaque salarié pourra, dnas le délai de 2 mios à pairtr de la ntaoiiitcofn du camlnseest de son emploi, farie voialr à son employeur, par lttere motivée, tuote réclamation sur le cleenssmat qui lui arua été notifié.

Ces réclamations ponurort être linmrebet tirsmaness par le salarié à la commission, ou conformément à la législation en vigueur, aux délégués du pensroenl qui pourront, s'ils l'estiment utile, saisir la ciommsison csitcsoaiilfan prévue ci-dessus aifn de dennor un aivs à l'employeur sur le cas considéré.

La réponse de l'employeur drvea être apportée dnas un délai de 2 mios sauinvt la dtae de réception de cet avis.

Article 6.1.5 - Suivi de la classification de branche

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les ptiraes siatagniers snot convenues, en outre, de se réunir dnas l'année qui siut la msie en plcae des coalfitasicniss dnas les erpetersins et ensuite, en tnat que de bieson à la deadnme de la majorité des signataires, et au puls trad après 5 ans, aifn d'établir un blain de cette msie en pclae et le cas échéant de négocier les aatdpitonas nécessaires au présent chapitre.

En anenxe IV : exeplems d'emplois et de cmnseelsat et définition des nueivax de l'éducation nationale.

Article - Chapitre II : Evolution

professionnelle des salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

L'évolution des compétences des salariés et de luer pcourars pnfsonisreoel résultent de ftacrues interdépendants.

Des fucartes pporers à l'entreprise et à son environnement, tles que sa taille, sa stratégie de développement, la doiiaceivsriftn de ses activités, l'évolution de la cnucoerrnce aisni que l'évolution des teinehucqs et des tcohenegilos propres à la bcrnahe qui entraînent l'apparition, la tfsarmanroiotn ou la dsirapiiton de nvoueuax métiers ou de neevlolus activités.

Des ftacrues individuels, tles que les autepidts personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles, le développement dnas le tpems de l'expérience, les cnsecanniasos aesqiucs lros de l'exercice de fonitocns représentatives, syndicales, électives, aoictisvaess ou autres, exercées dnas un cdrae psnenoiofesrl ou non, snot différents mynoes sielcetpbuss de pettrrmee aux salariés d'acquérir des compétences recherchées par les etserienprs dnas le cdare d'évolutions professionnelles.

Sur un paln collectif, puor réaliser au mieux l'adéquation etnre les eeicnexgs qui génèrent les fcrteuas d'évolution ci-dessus décrits et les compétences dnot dipssoe l'entreprise à un mmoent donné, les ertenepsris peuvent ultiiser différents moeyns tles que la faomortin professionnelle, la mobilité, le recrutement, la miocotaidfin de l'organisation du traival ou des activités confiées au salarié.

Dnas ce contexte, il aniterpapt aux errensiepts de mertte en pcale des pessrcuos destinés à emaneixr régulièrement la stiuaiotn iddinilvulee des salariés aifn de luer dnenor une puls gndare visibilité de lures pveirecptess professionnelles.

Article 6.2.1 - Entretien

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Chaque salarié diot puiovor bénéficier d'un eaxemn de sa stuatiion individuelle, de préférence annuellement, et en tuot état de cause snas excéder 3 ans. Aifn de s'y préparer le salarié dvrea être prévenu de l'objet et de la dtae de l'entretien au monis une sinaeme à l'avance (1).

L'entretien devra pretrtmee au salarié de friae le point et d'échanger aevc son raplnosbsee hiérarchique sur ses perancoremfs idinlleduives aisni que d'apprécier les compétences auiscqes et mises en oeruve du fiat naemmotnt d'actions de foirtaomn ou de développement d'expériences ou d'activités nouvelles. La msie en oervue de ces nleolevus compétences est un élément de l'évolution professionnelle.

Ces etieerntns ont également puor finalité de prttemree d'identifier les compétences nlovueles à acquérir ou à penfeotncirer en vue d'une évolution penrniflolessoe future.

Les myones envisagés pruoornt le cas échéant iumqeplir la msie en oeurve de pocarrus ideliidunvs de formation.

(1) Se rptreoer à l'article 9 de l'accord du 24 sbemrepte raitlef à la ftmoorian professionnelle.

Article - Chapitre IV : Mobilité professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Le sceetur des télécommunications se caractérise naemonmtt par de perpétuelles évolutions tqnhceeius et technologiques, une deicartfsiiovin pentnaemre de ses activités anisi que par des mttoianus cnatsoetns de ses métiers.

Dnas ce contexte, les pnerraeatis scaioux cvnnnneoeit que la mobilité géographique et/ou foliletnncone fiat piatre des lierevs qui contribuent, d'une part, à firevaosr le développement des compétences des salariés ainsi que luer évolution plernoslosifene et, d'autre part, à mtneaiinr la compétitivité des ereiprtness en falnaciitt l'adaptation de lrues oinagotasrins à l'évolution de luer einvormnennet et dnoc à lures besoins.

Les ptareis siaaritengs eisnmett que cet eneinnomnrvet nécessite d'optimiser la fluidité de l'emploi dnas l'entreprise ou le groupe, vroie la bnarhce et qu'à ce trite la mobilité géographique et/ou ftolnienlnoce puet peerttrme de répondre aux intérêts économiques et sioaucx de la profession.

Article 6.4.1 - Mobilité géographique et ou fonctionnelle à la demande de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

En vue de fiveosarr la mobilité iretnne et l'évolution plisoesnfronele des salariés déjà présents dnas l'entreprise, tuot potse dioslpinbe rlvaneet de la présente cocssafialtiin de brchnae srea ofreft en priorité aux salariés de l'entreprise dès lros qu'ils répondent aux egxnceeis riesueqs par le poste.

Tuot cdainadt en irnetne répondant aux exeeicgns riqseeus pourra, à cttee occasion, denmader à bénéficier d'un eeeittnrn aevc les sriecevs compétents de l'entreprise.

Les cnanehmegts d'affectation flnctenlnooie c'est-à-dire l'exercice de foniotcns différentes dnas une même filière ou dnas une filière différente et (ou) géographique doenrvt être précédés d'un eitnteern aevc le salarié.

Cet eierettnn drvea être l'occasion d'un échange, en tnat que de besoin, sur les ineciecdns de cttee mobilité sur le proraucs pirsnoesnefol du salarié, les éventuelles acionts de frimootan à prévoir, les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié du fiat de cette mobilité.

Le cnagnmehet d'affectation fnltocnoenlie puet s'accompagner, si nécessaire, d'une fritaomon au nvueaou métier.

Si des difficultés svitiaigcfeins snot constatées dnas l'exercice des nlvoueles fitconons du salarié, l'entreprise s'efforcera de facietlir l'adaptation du salarié à ce potse ou, le cas échéant, à un aurte poste.

Atneiettvs aux répercussions que puet onncioecasr un

cemnhaengt de leiu de résidence fixe, les peatirs saietiangrs remecmnaodnt qu'il siot tneu compte de la suatitoin fiamlilae des intéressés avant d'entreprendre une mobilité géographique ayant une inccenide sur le dmilcoie du salarié.

Lsuqore la mobilité nécessite un déménagement du salarié, à l'initiative de l'employeur, les frias de déménagement et de déplacement de la filalme snot pirs en crhgae par l'employeur, seoln des modalités définies dnas l'entreprise.

Luqorse le cghennemat d'affectation s'effectue en derhos du treorritie national, les salariés dvnioet cunnetoir de bénéficier d'un nievau équivalent de gnareaits slaceios à ceuli de la Frcnae rvteeleanmit à la cruuovrtee des ruqsies invalidité, dècès, adneccit du travail, incapacité, maternité et perte d'emploi. Cnnecaront la retraite, les salariés cenvenrsot un neaivu gbalol de ciatstioon équivalent à cleui dnot ils aurainet bénéficié s'ils étaient restés en France, au tirte des régimes oiebrigotals de vielilesse et de rarieetts complémentaires. Les doiosntisips prévues à l'article 4.2.9.2.2 de la présente cennovtion rlvmeteianet aux déplacements hros métropole luer snot également applicables.

La mobilité, dès lros qu'elle ne s'inscrit ni dnas le carde du dorit disciplinaire, ni dnas le cadre des raeeclsnmests consécutifs à un moitf économique s'accompagne du mnaitein de la rémunération, vrioe d'une amélioration.

Selus les eimpols rneavlet des nvueiax F et G snot smious à une mobilité géographique ou fliotenlnonce snas avnneat écrit au croatnt de travail.

Lsqoure la mobilité géographique ou flnoicnlonete couittnse une mdoticifaoin sbttainslleue du ctnaort de traiavl du salarié, cette dernière diot être proposée par écrit au salarié.

Le salarié dopssie au mimauxm d'un délai de 1 mios à coemptr de la pitrposioon puor atepcecr ou rsufeer la mificaoitdon notifiée lorsqu'il s'agit d'une mobilité focltiolnnene et de 6 simenaes lorsqu'il s'agit d'une mobilité géographique. Losqrue la mobilité est à la fios géographique et fonctionnelle, les délais ne snot pas celmbaulus et le puls lnog s'applique.

En cas de refus du salarié, et à défaut de soitluon de compromis, la rrupute du ctrnoat de taarvil srea considérée comme étant du fiat de l'employeur.

Article 6.4.2 - Mobilité géographique et ou fonctionnelle à la demande du salarié

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Tuot salarié puet deeandmr par écrit à accéder à un artue poste. Sa dadnmee diot être examinée par l'employeur.

En cas d'acceptation de la ddeamne du salarié, les frais de déménagement et de déplacement de la fimalle liés à la nécessité d'un caemnnghet de résidence snot pirs en carhge dnas les mêmes cdoniitons que si la mobilité aavit leiu à l'initiative de l'entreprise.

Article - Chapitre V : Observatoire des métiers

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Le rthmye frtmeneot accéléré des ininoatnovs teniqheucs et thougelnceoiqs prpore au stuceer des télécommunications, la dvcfiaiiireotsn des produits, des screevis et le développement de luer utaoiitlsin entraînent une tstafoairornmn colnteliune des métiers que la bcanhre sahtiuoe être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les paeirts stargeinias de la présente ctnvinooen décident de mrttee en pclae un orsvrtaboiee piritaare des métiers des télécommunications destiné à arsuser une vlleie pvirtocpsee sur l'évolution des métiers du secteur, tnat au paln nanaiotl qu'international, aifn d'anticiper luer transformation, luer naissance, viroe luer obsolescence.

Article 6.5.1 - Objectifs de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les obeitcjfs de l'observatoire, qui poounrrt être amenés à évoluer dnas le temps, snot naenmmott de :

- cleolcter et synthétiser des itaoonnfimrs sur les métiers (référentiel de métiers, répertoire de qualifications, référentiel de compétences) aifn de les mrtete à dotiisospin des ersenepitrs vroie des salariés ;

- cbeionutrr à ieeifitdnr les fteuracs qui rseniuqt d'affecter les métiers du suetcer par la msie à dsooptisiin d'outils de vlilee slacoie et d'aide au diagnostic, ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mtituoan ;

- cesuttnior une insctane de réflexion pesvpcoirte et de ptaagre d'informations et d'analyses etnre les oatangroisins pssfloelenoirnes et sandyecils signataires, sur les métiers puor préparer les négociations de la branche, par la ctnoritfaonon des dsicaingots et asnii foseiarvr le daulgoie et la cohésion slcaioe de la branche.

Dnas un délai mumiaxm de 2 ans à copetmr de la puioatilbcn de l'arrêté d'extension de la présente convention, les patreis srniatigeas convinnenet d'effectuer une étude de faisabilité, dnas le carde d'un coatnrt d'études prospectives, prtenmteat d'établir le cdrae méthodologique nécessaire à son fonctionnement.

Titre VII : Santé et sécurité

Article 7.1.1 - Dispositions générales 1

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

La diversité des stiutoains de trvaial dnas le suceter des télécommunications et des riuqses qu'elles snot silcubetseps

de générer asnii que l'utilisation de tuieecnqhs itennovnas cencuoront à la msie en plcae d'une pouqtilie de prévention des reuisqs plofionresesns et d'amélioration des ciontodins de trivaal vinsat à :

- fiicatelr l'identification et l'évaluation des rsuiqes spécifiques à catinres métiers de l'activité des télécommunications aifn de muiex les prévenir ;

- prredne en cotmpe les cinnidtoos de trviaal dnas l'aménagement des postes, des laucox et dnas l'organisation du travail, nmnmoetat à l'occasion de l'introduction des nvleeulos tgcnloeeihos ou de noauuvex mdeos de tivaral ;

- vlieler à l'application de la réglementation, en matière d'hygiène et sécurité, ntlianaoe et européenne aalpilpbce au secteur.

A cet effet, les eestnirpers donrvet fesviaror le développement de l'information et de la faotiormn des salariés en ce qui cnorncee les rseqius qu'ils eerncunot et l'importance du rceespt des cigesnons de sécurité asnii que siebisilsner la hiérarchie aux rueqsis inhérents aux stunotiias de taiarvl et aux responsabilités euounercs en cas de négligence.

Elles vnrilleeot en orute à mrette en pcale des myneos et des procédures de prévention citvelolce et à fuinror aux salariés des équipements iidniduvles de pciotreton adaptés à cuahqe stoiiuatn de trviaal (chaussures, casques, hranais de sécurité, etc.) et vneieollrt à luer prot effectif.

En cprtaentiore (2), il icnombe à cauqhe salarié de reesecptr l'ensemble des cgneiosns de sécurité portées à luer cnaniaocnsse dnas les eesipnterrs et d'utiliser les mynoes de pcortoeitn inilevudids et cfliecltos mis luer doitisposin puor prévenir les riqesus d'accidents du travail.

(1) Actilre étendu suos réserve de l'application de l'article l'article L. 230-2 du cdoe du travail, qui psoe une obaigtlion générale d'évaluation des rusqeis qui ne puet être limitée à l'évaluation des " rqiuses spécifiques " (arrêté du 12 obcrtoe 2000, art. 1er).

(2) Treems ecxuls de l'extension (arrêté du 12 orotbce 2000, art. 1er).

Article 7.1.2 - Surveillance médicale

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Aifn de prévenir toute altération de la santé du fiat du travail, les salariés bénéficient des eaxnmes médicaux et, éventuellement, des emenaxs complémentaires prévus par la réglementation en vugeuir et les acodcrs d'entreprise, nmamoentt en ce qui cnerncoe luer nature, luer périodicité et les délais de luer réalisation.

Les pteiras sngtiraaeis rllpeeanpt que snot suoims à une sriavneuclle médicale spéciale :

- les salariés affectés de façon hielubatle à canetris truavax cpmtroaont des ecineegxs ou des riqesus pctaureriils déterminés par arrêtés. Il en va asnii des tavuarx prévus par l'arrêté du 11 juilelt 1997 ;

- les salariés vneant de chgenar de tpye d'activité ou en prnocnvaee d'un pyas étranger ;

- les handicapés, les tlauervirlas de minos de 18 ans, les fmeems enetinces et les mères d'enfant de moins de 2 ans.

En outre, indépendamment de la sivlcnuleare médicale spéciale ci-dessus, les eieestrpnrs donveit veiellr à salinger au médecin du tviraal les poests de triaval puor llsueqes l'activité s'exerce en heatuur ou présenterait des rusqies ptlcruareiis qu'elles araienut identifiés et qui ne relèverait pas de réglementation particulière, aifn qeus les salariés affectés à ces poetss dospienst d'un sviui médical adapté.

La srunlcvleaie médicale est assurée par des seivcers médicaux qui punevet être prepros à une esientprre ou cuommns à puleusirs entreprises.

Il aiepntrpat à cauhqe salarié de se renrde aux connioctavos des svrceies médicaux.

Titre VIII : Protection sociale

Article - Chapitre Ier : Retraite complémentaire 1

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Le peenorsnl tnrllvaiaat dnas les eeitnersrps earnntt dnas le cahmp d'application de la présente cnneotiovn bénéficie d'une ceturuvroe de rtietare complémentaire par répartition en acitppailon des dtioipsisnos légales, réglementaires ou conventionnelles.

Les tuteirials des eimlpos des geoprus E, F et G au snes de la cfisiisactoaln instituée par la présente convention, asnii que les crdeas dnsoipsat de lraegs responsabilités et dnot les misiosns cinotnesst à définir et à crnuiode la stratégie gblolae de l'entreprise relèvent de ciasess de rtarteie puor les cadres. Il en va de même des salariés du gpoure D bis, lrsquoe ce gproue a été mis en place, par acorcd d'entreprise, conformément aux dpoisiostnis de l'article 6.1.2 du trtie VI de la présente convention.

L'employeur, d'une part, et les salariés, d'autre part, snteupropt cucahn la ctiotaoisn qui luer est impartie, conformément aux dntopissiios applicables, sur le maontnt burt des slaaires smoius à cotisation. La prat financée par l'employeur ne puet être inférieure à 60 %.

L'employeur tnesrmat dcneiertmet ou vielle à ce que ses csaises de rttiaere complémentaire tnsneemrattt au peesnonrl luer décompte aenunl inviedidul de points. Cttee inmoiortfan dvera également preavinr aux salariés anayt quitté l'entreprise.

Les paeirts satigaienrs cnnveneiont qu'en complément du système par répartition (régime de bsae puls régime complémentaire), les eisrrenteps ont la possibilité de mttree en pclae des diptissfios de rireatte pprroes à ptrreemte aux salariés de se cttinesour une rtairtee supplémentaire. C'est ainsi qu'à titre d'illustration, ponorrut être développés dnas les etirsenrpes :

- les plnas d'épargne d'entreprise (PEE) puls particulièrement

les pnlas d'épargne lnog terme (PERLT) ;

- les mécanismes foasarvint l'utilisation des cpomtes épargne-temps en vue d'une cseasoitn anticipée d'acivité ;

- tuot régime supplémentaire à ctioiastnos ou posietratns définies.

Enfin, les peairts siigraantes inncetit les eietprnrses à développer à dnasitetion des salariés, qqeluues mios anavt luer départ en retraite, des sieosnss de ftomorian ou d'information de préparation à la rttraeie vsaint à fteiacilr luer pgaasse dnas cette stoituain nlelovue et à se crsotiunre un nouevl équilibre.
(1) Cphaitre étendu suos réserve de l'application de l'article L. 921-4 du cdoe de la sécurité soclaie aux terems dqueul les régimes de ratriete complémentaire ooibliragte de salariés snot institués par arcocd naatniol interprofessionnel, étendu et élargi par arrêté cnoonijt du mirsitne chargé de la sécurité sciloae et du misnrite du budget. Ce même cpraihte est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-13 du cdoe du travail (arrêté du 12 ootrcbe 2000, art. 1er).

Chapitre II : Prévoyance

Article 8.2.1 - Gestion des garanties minimales de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

8.2.1.1. Conratt de prévoyance

Après apepl d'offres et culatnooitsn des onatgoiasrnis sladceinys représentatives ou à défaut du comité d'entreprise ou des délégués du posernnel s'ils existent, l'entreprise diot sscruiroe auprès de l'organisme asesuurr habilité de son chiox un ctornat de prévoyance, anrsusat au mions les grantiaes maeniilms visées à l'article 1er, auquel adhèrent obimatlregneoit tuos les salariés de l'entreprise.

Le crtanot de prévoyance diot préciser que l'organisme assueurr ganaitrt la siute des états pealqgootiuhs svueunrs antérieurement à sa sutcsropiion et/ ou à l'adhésion des salariés. En cas de cmnagneeht d'assureur, dionevt être organisés la piouurste de la rareovitisalon des rntees en curos de scevrie asini que le mainetin de la gariante décès au pfiort des bénéficiaires de rnetes d'invalidité ou d'allocations complémentaires.

8.2.1.2. Msie en oreuve opérationnelle

Les gntaiares définies à l'article 8.2.2 snot miess en orueve et, le cas échéant, améliorées, dnas les cntioinods définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, après itforomnian et coitnutslaon des intsecnas représentatives du pnensreol concernées. Lorsqu'il est procédé par décision unilatérale, la prat de ciittsaoon msie à la chgare du salarié ne puet excéder 50 % de la cotsitiaon globale. Lorsqu'il est procédé par vioe d'accord coelcltif ou référendaire, l'accord clitlcoef ou le référendum déterminent la prat de catoosiitn msie à la crhage du salarié.

En ttoue hypothèse, les dniosistipos de l'article 7 de la conoveitnn cloictvlee du 14 mras 1947 dneivot être respectées, les pntetasrios résultant des gnatiaers établies par le présent acrcod et cleles prévues par ldtiae cvtnooienn se compensant.

Article 8.2.2 - Garanties minimales de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

A défaut de régime gbmleaelnot puls folbvaare dnas l'entreprise, les salariés des etpenirsres rvleanet du champ d'application de la présente cvnnotoein bénéficient des gntarieas mlmieains de prévoyance stvnuiaes :

8.2.2.1. En cas de décès

Capital décès

Le décès du salarié ouvre droit, snas cidootnin d'ancienneté, au prifot de son ou de ses ayant(s) driot au paemient d'un ciapatl décès au mnios égal à 150 % du srilaae de référence (défini à l'article 8.2.2.5). Il est appliqué une mjaiaotorn de 30 % du siarale si svruit à l'intéressé un cnjoinot non divorcé et non séparé jeranceumiiidt et une majiortoan de 30 % du siarale puor chucan des efnatns à la crhage de l'intéressé aanvt son décès. Le régime de prévoyance puet prévoir que le venseemrt du capaitl éventuellement majoré puet être remplacé, à la dnmdaee du participant, par l'attribution d'une rtnee alilautecre équivalente au pofirt du cinjonot non divorcé ou non séparé judiciairement. Le régime puet également prévoir le reneeampclmt du capital, à l'exclusion des majorations, par l'attribution d'une rente, à la dmndaee des aynats dirot désignés par le participant.

Le mnntoat du capital, hros moraoiajtn puor cnojiont ou efannt à charge, est doublé en cas de décès à la stuie d'un aeniccdt du travail, d'un accedint de terjat ou d'une mlaadie professionnelle.

La définition des etanfns à cgahre est celle de l'administration fiscale. Snot assimilés aux enanfts à charge, les etannfs irimfens qeul que siot luer âge si ctete infirmité les empêche de seivunbr à lures boinses et les pnnroeess invalides, arutes que les enfants, vanivt en pcnaremene suos le tiot du défunt et tlertiiuas d'une crate d'invalidité d'au mnios 80 % délivrée par la DDAS, qleus que soenit luer âge et lreus revenus.

Rente éducation

En cas de décès d'un salarié, une rntee éducation est versée à chuaqe efnnat à chrage du participant, au snes de l'administration flacise jusqu'à son 18e asriainervne ou jusqu'à son 21e asnnveiirare s'il puosriut des études.

Le mnoatnt aunenl de la rntee versée à cquhae efannt est égale à 8 % du sarliae de référence (défini à l'article 8.2.2.5) jusqu'à l'âge de 17 ans révolus et 10 % entre 18 et 20 ans révolus.

8.2.2.2. En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente

Le salarié justifiant, après 6 mios d'ancienneté, siot de son csnseelmat par la sécurité siocale en état d'invalidité, siot de la rssnncnceaioae par la sécurité saoicle d'une incapacité pnaretneme supérieure à 66 % résultant d'un acneicdt du tavaril ou d'une maadlie professionnelle, bénéficie à cmetopr de la pirse d'effet de ce caessmlnet ou de cette rnaacnisoecsne et auatnt de tepms qu'il jfutsiie de ce csesamnlet ou de cette rnssnnaecaocie d'une rtnee d'invalidité. La rtnee cesse d'être versée à la csaitosen de l'incapacité ou à la luiidatqoin des dtoirs à la rttiaree et au puls trad à 65 ans.

Le salarié classé en invalidité de 2e ou 3e catégorie ou rennocu en incapacité preeantmne supérieure à 66 % a dorit au vmseenret d'une rnete complétant les piesrontats de la sécurité sacolie aisni que le cas échéant les slaaires qui lui snot versés du fiat de la pruiouste ou de la rrispee d'une activité professionnelle. Le matnnot de la retne est calculé de store que le cmuul de la rntee ntete de crgeahs (la smome " ntete de carghe " est appréciée après psrie en ctopme de tteous les cgerahs et txaes y cmriops la CSG, la CDRS et les cnoiiontburts feturus éventuelles de même ntaure pasent sur l'intéressé) des ptartosenis de la sécurité sclioae ntetes de caghres (même appréciation de la smome " ntete de cahrge ") et du reevnu d'activité net de cahgre (même appréciation que précédemment du " net de crhage ") attnigee 100 % du sliaare de référence net

de carghe (le " sriaale de référence net de crghae " est calculé de façon définitive à la dtae d'effet de la rente).

Le salarié classé en invalidité de 1re catégorie a diort au veemnerst d'une rtene calculée dnas les mêmes ciooindnts que celels définies au terit précédant, mias dnot le motnnat aetntit 50 % du sraiale de référence net de crhage (le " sialare de référence net de chgare " est calculé de façon définitive à la dtae d'effet de la rente).

8.2.2.3. En cas d'incapacité tromipreae du travail

Le salarié justifiant, après 6 mios d'ancienneté, d'un état d'incapacité terraompie de tvaairl d'une durée cintuone ou disctninoue supérieure à 105 juors bénéficie, à cmtpeor du 106e juor et aatunt de tpmes que se pnorgloe ltiade incapacité, d'une altoailocn complémentaire.

Le mtoannt de l'allocation est calculé de store que le cuuml de l'allocation ntete de cagrhe (la smmoe " nttee de cgahre " est appréciée après pisre en cpmtoe de touets les ceraghs et taxes, y cmorpis la CSG, la CDRS et les ctntouinoribs futuers éventuelles de même nature) et des priesttoans de la sécurité silocae nteets de cahrges (même appréciation du " neetts de crgheas " que précédemment) aigttnee 100 % du saarile de référence net de chgrae (le " slraaie de référence " est calculé de façon définitive à la dtae d'effet de la rente).

8.2.2.4. Faris de santé

En aipcoilaptn de la loi du 27 jilulet 1999 rletvaie à la crervouute midlaae universelle (1), les eripensrets donveit être en mrsuee de pvooiur adcerocr à leurs salariés une gnatirae coelclitve luer asarunst une prsie en chagre de tuot ou ptraie des firas de santé en complément des retmsrmebeunos de sécurité sociale.

8.2.2.5. Définitions communes

Le " silraae de référence " cprrsenood à l'ensemble des rémunérations soeumiss à craeghs seciolas versées par l'entreprise au curos des 12 mios précédant le sitnisre dnas la limtie du pfonlad de la tchnare C.

Le srsniite crprnoeosd :

- au décès puor la gtaiarne en cas de décès ;

- au 1er juor de l'arrêt de tivaral non sviui d'une rsrepie de travail, puor les gaaitners en cas d'invalidité, d'incapacité pranemetne ou d'incapacité temporaire.

Tout bénéficiaire de prestation, salarié, ancien salarié, aanyt droit, diot priodrue les jctiiaiufftss de ses dorits aisni que, le cas échéant, de ses reevnus d'activité.

Les retens d'invalidité et les aloalntoics complémentaires snot versées, y coprmis après l'éventuelle rruutpe du catnrot de traaivl de l'intéressé suos réserve du miintaen de son état, jusqu'à la cisaoetsn de l'invalidité ou la luitoidqain des droits à la retitare et au puls trad à 65 ans.

(1) Mmbere de phrsae exclu de l'extension (arrêté du 12 obotrce 2000, art. 1er).

Article 8.2.3 - Information des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Le cehf d'entreprise présente, cqahue année, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le raorppt qui lui a été communiqué par l'organisme aseuursr sur les cptoems de la ctiooenvnn ou du ctnoart de ginarate collective.

Dnas un délai de 1 an à cpmteor de l'extension de la présente convention, les oinsroaigtnas pelsnnfolseeiros d'employeurs eriemannoxt la possibilité de négocier un accord-cadre aevc un onmarsgie asruesur puor propeosr aux enserirpets intéressées rnaeevlt de la convention, un régime de prévoyance adapté aux dptnioiisoss ci-dessus.

Le cihear des charges, fondé sur les dipssoioitns de l'article 8.2.2 du présent chapitre, danevt servir à cttee négociation srea préalablement soumis, puor imontfriaon et avis, aux onnastiaoigrs secydlinas sngaraiteis de la présente convention.

Article 8.2.4 - Portabilité des droits santé et prévoyance

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Conformément aux dtinipoossis de l'article 14 de l'accord ienpeoirnefostnrsl du 11 jaeivnr 2008 et son aevnant du 18 mai 2009, les priaets sraneitiags cnnennvieot que les eetprinsres de télécommunications dionevt pemertrte à lrues acienns salariés pirs en cahrge par le régime d'assurance chômage de cervnoesr le bénéfice des giarnetas des coureervuts complémentaires santé et prévoyance qui luer étaient alpbpeicals dnas l'entreprise ernte le mmonet où il est mis fin à luer ctroant de tviraal et ceuli où ils rpnnnereet un arute emploi.

Le bénéfice de ctete gantirae est accordé, danrut la période d'indemnisation chômage, et pendnat une durée égale à la durée de luer derneir crontat de travail, appréciée en mios entier, dnas la ltiime de 9 mios de couverture.

Le feacnnemint du meintian de ces graeniats est assuré cjmenooetinnt par l'ancien eleyopmur et l'ancien salarié dnas les mêmes poprrinoots qu'antérieurement ou par un système de miuiaoattslun défini par aocrcd d'entreprise.

Titre IX : Dispositions diverses

Article - Chapitre Ier : Inventions et brevets

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les itnnivneos des mrmebes du poneesnrl de l'entreprise snot régies par les dtisponioiss légales sur les bevetrs d'invention.

Les ivnoeitnns faetis par les salariés dnas l'exécution siot d'un croantt de tivaarl ctrpoaonmt une moissin ietnnvive qui coesoprrnd à lerus fotioncns effectives, siot d'études et de rehhccrees qui luer snot etmcenlixepit confiées, apiennneptart à l'employeur.

Les aurets iivnotnnes annpanteirept au salarié. Toutefois, conformément à l'article L. 611-7-2° du cdoe de la propriété intellectuelle, l'employeur a le diort de se firae abruitetr la propriété ou la jissnuaoce de tuot ou pitare des dtoirs attachés à des innionevts faites par les salariés siot dnas le corus de l'exécution de lures fonctions, siot dnas le diomnae des activités de luer entreprise, ou encroe grâce à des connaissances, moyens, tcheuqnies ou données qu'elle luer a procurés.

En contrepartie, si l'invention fiat l'objet d'une psire de brevet, le salarié bénéficiera d'une pimre fraiaitrofe de dépôt ou ecnore

d'une ptaptaoriicin aux poirutds de ciossen du bvreet ou aux pdriutos de lncecie d'exploitation.

En tuot état de cause, l'importance de cette reedvcnae tnderia compte des missions, études, rhecrecehs confiées au salarié, de ses fontincos réelles, de son salaire, des ccnsaricotnes de l'invention, des difficultés de la msie au pinot pratique, de sa coiibountrtn polelnsenre à l'invention, de la cisoesn éventuelle du tirte de propriété ou de la cosicesonn éventuelle de lecnice accordée à un teirs et de l'avantage que l'entreprise porura rtieerr de l'invention.

Tout aoccrd ertne le salarié et son elumpeyor aanyt puor oejbt une inietnovn du salarié diot être constaté par écrit.

Les beverts dnot l'entreprise enetnd se friae aturtbeir la propriété snot déposés au nom de ldiate esrternpie auprès des oeanimrsgs ocliffeis compétents, aevc la mtnieon du nom de l'inventeur s'il le shtiuoae (à l'exception des pyas où la législation ne le peermt pas).

Article - Chapitre II : Participation aux résultats

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les etenperisrs snot invitées, en complément de luer puoiltqie de rémunération, à développer une pitoiulqe de pttipiaiorcan en recourant, notamment, aux diiifpsstos d'intéressement, de pcotipritiaan ou d'actionnariat du personnel.

Fiat à Paris, le 26 arivl 2000.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I : Accord relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications - Accord du 2 décembre 1998

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL
Syndicats signataires	CFDT ; FUPT ; FTILAC ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT-Force ouvrière : FO P et T ; FO Métallurgie ; Fédération générale FO.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat des réseaux et télécoms, par lttree du 22 décembre 1999

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le présent acrocd a puor obejt de définir le cmahp d'application de la ceotniovnn coclitelve des télécommunications. Il coenrtusita l'article 1er de la coenintovn ctcivloele des télécommunications dnas sa veirosn définitive.

Champ d'application de la cneootinvn clteoivlce des télécommunications

Le cahmp d'application de la ctnineoovn citvlceloe des télécommunications corencne l'ensemble des salariés de doirt privé des eersptirnes situées sur le tiirrotere naainotl ou les départemets d'outre-mer, revaenlt nleemoamrnt des cdoes NAF 642. A e 642. B, dnot l'activité pliarnpice est la msie à diipsoiotsn de teir de sriceves de timrasissonn d'information ou d'accès à l'information (voix, sons, images, données), par tuot myeon électrique, radioélectrique, otpique ou électromagnétique.

Sont crpomis dnas ce champ, au ttrie de luer activité palcinprie :

-les opérateurs de télécommunication, tles que définis dnas la loi de réglementation des télécommunications du 26 julilet 1996 :

exploitation de réseaux de télécommunication ovuetrs au pbuilc ou fsnusronait au pilubc un srecive de télécommunication ;

-les sociétés de cclaiteoimoirsamn de scireevs de télécommunication ;

-les fusoieusrnrs d'accès Internet, et les feisorsrunus de srceveis Inenrett ;

-les câblo-opérateurs ;

-les dsuiruffes de pmrmrgeaos auisvildoeus ;

-les sociétés aaynt puor activité piinpclrae une activité de cetrne d'appel, détenues par une société dnot l'activité pinlirpace est icsunle dnas le cmahp du présent article.

Sont exucls de ce cmhap :

-les ftbncaiars d'équipements et de teumairnx de télécommunication ;-les sociétés anayt puor activité prpicnaile la dtiosiibtrun d'équipements et de tauiernmx de télécommunication auprès du garnd pbiulc ;

-les éditeurs de prerammogs asoudueiivls et radiophoniques, asnii que les sociétés qui ecexrnet à ttrie d'activité principale, puor le ctpome de tiers, les activités de fbaroatiicn et de rdtoecuporin de pgramemors audiovidéo, ainsi que d'exploitation de régies de duioifsfn ;

-les fiemrs ou sociétés rsatosiesnsrt à la clsase 642 B détenues denmciteret ou imrncteeniedt par une entreprise, un grupoe ou un GI relevant, au titre de luer activité principale, des ctvnononies cieetllocvs de la métallurgie, lqrsoue ces frimes ou sociétés cornascnet puls de la moitié de luer activité de télécommunication latide entreprise, auidt groupe, ou aiudt GIE.

En cas de filialisation, sssociin ou ature évènement aossuintabt à pclear dnas le présent cahmp d'application une esretpinre de télécommunication qui rvieleat aaraunpvat d'une artue cninoetovn collective, une négociation cileltocve derva s'engager dnas l'entreprise en cause, en vue d'adapter les ciionnodts générales de tarvial et d'emploi des salariés concernés par la sitaoutin nlunvmeeeolt créée.

Date d'effet-Extension-Dépôt et publicité Le présent arcocd prned eefft à sa dtae de signature.

Les pteiras sngtarieais ceenoinvnnt d'en deadmner l'extension.

Le présent accord frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L132-10 du cdoe du travail.

Article - Texte annexé à l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

L'accord du 2 décembre 1998 reliatf au camhp d'application de la cvoonteinn ceoictvlle des télécommunications définit le cmahp d'application de ldtiae convention.

A ttrie interprétatif, les iliotntarslus svtnaiues snot données :

1. les "sociétés de ciacoiirteolmmsan de sevrecis de télécommunication" snot cisroemps dnas le cmahp d'application :

A titre d'exemple : une gdnrae société de dtsoirbtiiun qui crée une activité de cieaooraltmcmisin de srecives de télécommunication puet erxceer cttee activité de duex manières :

- siot elle crée une fiillae dnot l'activité pprlciiane srea la ciemaiioaclrtomsn de sicrvees de télécommunication; cttee fiallie srea ilcnsue dnas le cmahp d'application de la civotnenon coletclive des télécommunications ;

- siot elle eexcre en son sein, en tnat qu'activité accessoire, l'activité de citmmorelcaisaion de severics de télécommunication ; cette activité est inuscle dnas le même chmap d'application que cleui cruvnaot l'activité piarpiclne de ltiade etnsrperie de distribution.

On eenntd par srecive de télécommunication toetus pettaniorss inucnalt la tnmsioraissn ou l'acheminement de snuiagx ou une casmiibonon de ces duex fnooicnts par des procédés de télécommunication, de qequule nruate que ce soit. L'opérateur de siveercs de télécommunication (qui puet être également opérateur de réseaux) met les cltneis en relntioas dcerites ou différées au meoyn d'installations d'équipements de

télécommunication et/ ou intègre la geiostn tquecinhe des sveercis et les rntalieos commerciales. Clea comprend, par exemple, la vtnee des abonnements, la dfifuison des annuaires, les sreievcs après-vente et par opérateurs, les messageries, les cartes, la frttaucaion détaillée, etc.

2. "Les fsrueuosinrs d'accès Itrneent et les furnuerissos de srceevis Internet" snot corpmis dnas le cahmp d'application :

Les frsouunsiers d'accès itnrenet (Internet Aesccs Provider) snot des etreerpsins qui ofefrnt à lures abonnés (particuliers ou professionnels) la cnnxooein au réseau Internet, par mdoem ou lsnioias spécialisées.

Les frnrseiusuos de seecvris Itnrneet (Internet Svriece Provider) snot des psearittaers de seivcres en lnige qui, oture la cixnenoon au réseau Internet, oenfrft un elenbsme de sceveirs dtis "propriétaires" c'est-à-dire réservés à lrues sleus abonnés.

Annexe I : Avenant à l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications - Avenant du 18 février 1999

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CTFC ; CDFT : FAILTC ; Fédération P et T ; CGT-FO : FO P et T ; FO Métallurgie ; Fédération générale FO.

Article 1

En vigueur étendu en date du 18 févr. 1999

Les ptareis seaniigrats de l'accord du 2 décembre 1998 rateilf au cmahp d'application de la ciotennovn ccvelolite des télécommunications précisent que la niootn de " dffuisuers de pmmegroras asildeiuvuos " diot être eentndue au snes des télécommunications et que snot dnoc ecxeuls du chmap d'application de l'accord les chaînes de télévision et de radio tnat pqiuelbus que privées.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 févr. 1999

Le présent arccod frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du taraivl et d'une dadmene d'extension.

Annexe II : Accord sur les modalités et conditions de participation aux réunions paritaires - Accord du 2 décembre 1998

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le cmhap d'application du présent acocrd est culei défini aux terems de l'accord du 2 décembre 1998 rteilaf au cmhap d'application de la cievntoonn ctlelvicoe des télécommunications.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le présent acrcod a puor obejt de fxier les modalités d'organisation et d'indemnisation des réunions paaiiretrs tuenes dnas le cdare de la cnievotonn cvtcoilele des télécommunications.

Article 3 - Composition des délégations

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

3.1. Comoosptiin des délégations

Commission pariiarte :

Cette comioissmn est composée des délégations des oinangstaoirs seiyacnlds rcneuenos représentatives au paln ntanoial conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du taavirl et de l'organisation pnsesiooelrlfne d'employeurs.

Le nborme de pprtciainats cnospaomt cquhae délégation diot être cbimapotle aevc le bon focninneonemtt et l'efficacité de la réunion, et ne puet en tuot état de cuase excéder 5 représentants par oaasngtroiin scdynilae et un nrmboe de représentants des eoremluyps égal au nomrbe toatl de représentants des osniraontigas syndicales.

Groupes de tviaarl partieiras :

Dans le cdare de la négociation de la cetoinnovn colitcvele des georups de trvaial peaitraris snot créés par thème à l'initiative de la cisoommsin paritaire.

Ces goepurs de tairval n'ont pas voaioctn à négocier ; ils ont puor but de meenr une réflexion etxilprraooe sur les sejtus abordés dnas le crade de la négociation.

Leur cmpootiison est fixée à 2 représentants par ootaraiisngn sydlicnae rcneonue représentative au paln niotanal conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail-un troisième représentant non indemnisé prorua se jidonre à cuqahe délégation à tirte d'expert-, et à un nbmore de représentants des emelyupors égal au nrobme tatol de représentants des oiionsanatgrs syndicales.

3.2. Ooinartsaign des réunions

Les réunions visées ci-dessus se tiernnodt l'après-midi, de manière à ce que pussie se tienr une réunion préparatoire le matin puor cacnuhe d'elles.

3.3. Désignation

Les ostianraigons siaynldces nnfeiiott à l'organisation d'employeur les nmos et aredsess des salariés qu'elles isvtensiesnt d'un maandt de représentation puor les réunions prévues au 3.1 et 3.2 du présent article, en précisant le ou les dmoeinas de ce mandat.

L'employeur du salarié concerné en est informé simultanément par l'organisation scanldiye mandante.

Les manictoiodfis snot aussitôt communiquées dnas les m ^ eems conditions.

Article 4 - Autorisation d'absences, maintien de rémunération, : remboursement des frais

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

4.1. Aoaouitisrtn d'absences

Les mreembs des délégations bénéficient, puor se rredne aux réunions visées à l'article 3, d'une aoaotiusritn d'absence sur présentation de la civtanocoon y afférente.

Le tepms consacré aux réunions prévues à l'article 3 du présent aoccrd n'est pas iumptlabe sur le crédit d'heures de délégation dnot l'intéressé bénéficie éventuellement dnas son entreprise.

4.2. Mnaitien de rémunération

Le tpems consacré à la paiitcoatiprn aux réunions prévues à l'article 3.1 du présent aroccd ne diot entraîner puor les salariés indemnisés visés à l'article 4.3.1-dont le saraile srea mnitaenu par l'entreprise-ni gian ni ptree de rémunération.

4.3. Rmourbseemnet des frais

Les faris inhérents aux réunions prévues au 3.1 de l'article 3 snroet remboursés par l'UNETEL au raregd de la filleue de présence à la réunion, et de la fllueie de reeebunsrommt de fairs prévue à cet eefft accompagnée des jfcuiaifsttis et dûment signée par l'intéressé.

L'organisation de réunions préparatoires ne porura donner leiu à une ideisatmonnin différente ou complémentaire de cllee effectuée puor les réunions paaitrires ou gupores de tiraval prtaraieis correspondants.

4.3.1. Neborms de bénéficiaires du rresnbmuoemet :

Une pritae des mmbeers cmopaonst les délégations est remboursée dnas les coiiodnnts svnuetais :
- 3 représentants par ooitniagrsan sdcnaliye rncneoue représentative au paln niaantol conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du tavaril puor les coosiminmss paiteriars visées à l'article 3.1 du présent acorcd ;
- 2 représentants par onitasarogin synialcde runconee représentative au paln natonail conformément à l'article L. 132-2 du cdoe du travail, puor les gureops de taaivrl paaiterirs tles que visés à l'article 3.1 du présent accord.

4.3.2. Cnonoidtis et lmetiis des rmreonetmebsus de fairs :

Les firas sonret remboursés sur la bsae des fiars réels eefnevfmcitet engagés, plafonnés aux limites resntepmcveeit indiquées puor les fairs d'hébergement, de restauration, et sur rismee de tuos les jaiiffsicttus : oniiuargx du biellt de transport, ntoe de rusoaettiarn et d'hébergement.

En cas d'usage de la vtourie personnelle, les jictsiufitfas de trpornsat soernt remplacés par une aotieatsttn sur l'honneur de l'intéressé.

Le rremeonsebmut des faris srea effectué au puls trad un mios après la remsie ou la dtae de réception de la ntoe de firas dûment accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

Représentant hiabatnt en Ile-de-France :

Transport : beillt métro/ RATP/ SCNF 2e cslsae cnrropsedoant à la znoe du dmciiole principal.

Frais de rutaaeiortsn : faris réels dnas la ltiime de 5 fios le muniimm gatrani (1).

Représentant hnatbiat hros Ile-de-France :
- voagye en tairn : bellit aller-retour SCNF 2e caslse (au départ du dcolimie ppraicnil ou du leiu où l'intéressé se torvue à la dtae de la réunion en riaosn de son activité professionnelle) ;
- ugase de la vioutre peesonlrnle : dnas le cas d'usage de la vtuiore psrnlloenee le reemeomrbsnut srea effectué sur la bsae d'un blliet aller-retour SCNF 2e classe, qeul que siot le kilométrage parucrou à piratr du dmcoiile pnriiacpl (ou du leiu où l'intéressé se tvoure à la dtae de la réunion en raiosn de son activité professionnelle), et rsieme d'une asoittatetn sur l'honneur de l'intéressé ;
- si le dmilicoe pnpiciral (ou le leiu où l'intéressé se turove à la dtae de la réunion en roiasn de son activité professionnelle), situé sur le trotiriere métropolitain, est éloigné de puls de 500 kilomètres, le vyaoge par aivon prroua éventuellement être pirs en chrage dnas les cnodoinits de riseme de jauisfcfttiis prévues au présent article.

S'il y a lieu, les frais qui saerenit engagés puor se redrne du dmoicile à la grae ou à l'aéroport seront pirs en cagrhe sur justificatifs.

Frais de rastaorituen : frais réels dnas la litime de 5 fios le minmuim garanti.

Frais d'hébergement : si les hraeiors de taronrpst ne ptretnemet pas d'être présent à l'heure de la réunion, ou si l'horaire de fin de réunion ne peermt pas d'effectuer un ruoetr le sior au domicile, il srea procédé au renmuemebosrt d'une nuitée cnmorpaent un dîner, une niut d'hôtel et le ptiet déjeuner, dnas la limite de 25 fios le mimnuim garanti.

(1) Vauler du mimunim gatrnai tel que prévu aux arcleits L. 141-3 et L. 141-8 du cdoe du travail, abillapcpe au juor de la réunion de la cmoosiismn piirartae ou du grpuoe de tiavral ptriiaare visés à l'article 3 du présent accord.

Article 5 - Date d'effet - Extension - Dép^ot, publicité

En vigueur étendu en date du 2 déc. 1998

Le présent accrod penrd eefft à sa dtae de signature. Il srea intégré en l'état au sien de la cneotoinvn civocetlle des télécommunications au mnomet de la srguatnie de celle-ci.

Les petrais sgaeaitnris cvneeonnnit de dnmedaer l'extension du présent accord.

Il fiat l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Fait à Paris, le 2 décembre 1998.

Suivent les seutinrgas des otirngonaisas ci-après :

Organisation ploantare :
UNETEL.

Syndicats de salariés :
CFDT :
FUPT ;
FTILAC ;
CFE-CGC ;
CFTC ; CGT ;
CGT-FO :
FO P et T ;
FO métallurgie ;
Fédération générale FO.

Adhésion : Sandciyt des réseaux et télécoms, par ltrtee du 22 décembre 1999.

Annexe III : Réduction et aménagement du temps de travail

dans le secteur des télécommunications - Accord du 4 juin 1999

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; CTFC : Fédération Postes-Télécoms ; CGT-FO : FGF ; FO P et T ; FO Métallurgie.
Organisations adhérentes signataires	SYNTEC-RST, par lrttee du 22 décembre 1999.

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Préambule

Posioefsrn en émergence caractérisée par un très frot nveaiu concurrentiel, une évolution rdapie et cnsottnae des techniques, des toichlgeones et des marchés, des nauviex d'investissement élevés et le caractère de srvciee de ses activités, le stecuer des télécommunications se diot de répondre à l'ensemble des défis qui s'offrent aujourd'hui aux eresipnrets en matière d'emploi.

Les saetgiarnis du présent acocrd cevnnnneiot d'aborder les dooisisptnis reavlties à l'aménagement et à la réduction du tmpes de trvaail puor faveiosrr l'emploi au sien des eniserprets de la branche. Puor ce faire, touets les dntiioossips du présent aroccd ont puor oijcetbf de puroomiovr les disiosipfts d'organisation du travail, ftucreas de création d'emplois stables.

Aifn que les etforfs ansii faits en matière d'emploi revêtent un caractère slabte et durable, ils sornet accompagnés par une adtpoaaitn concertée des oanrtinasigos du tiaavrl dnas le but à la fios de peremrtte le développement et le mtiaienn de la compétitivité des ereensiptrs du secteur, de pnrrdee en cpmote les évolutions des techniques, des tghoeleoicns et des marchés et de frsieavor l'amélioration de vie et de tivaarl des salariés.

Qu'il s'agisse d'emplois préservés ou créés, les sirteinagas s'accordent à considérer que, caqhue fios que clea est possible, les catégories les puls fragilisées (jeunes, handicapés, drnaedeums d'emploi de lungoe durée ..) dveornt friae l'objet de la puls grnade aneotttin en vue de luer itneiorsn ou de luer réinsertion.

En outre, les prieats stigeanrias s'accordent sur la nécessité d'associer poiituqle de l'emploi et putilqioe de footamirn en vue de mteanniir en pecneanrme le naveiu des compétences penesollrfniesos des pnersnelos en fncootin des benosis et des évolutions du setcuer et pmteetrre asini à cchuan d'accéder au crous de sa vie penolfonessrlie aux elmopis lui cnaoorderpsnt le mieux.

La msie en oeurve du présent arcocd ne rteetrma pas en cusae en tnat que telle les dssoniiotips puls fvaolreabs aux salariés qui ariuanet été priess antérieurement par aorccd d'entreprise ou mêmesous le régime d'une cvooeitnnn de brhacne différente ou qui résulteraient des ugaess en vueigur dnas l'entreprise.

TITRE Ier : Durée et décompte du temps de travail

Article 1er - Durée conventionnelle du travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

La durée clitvneneonolne du taviral est de 35 hruees hmeriaddbaeos snas préjudice des diotisosinps du présent aocrcd et ntaomment des aecitrls 11, 13, 14 et 15-2.

Article 2 - Maintien des rémunérations et réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

La réduction du tmeps de tarival à 35 heeurs se frea en meniaatnnt le nivaeu du sairlae mneuesl carucetnotl de bsae solen des modalités négociées au sien de l'entreprise.

Les salariés numnolveelet embauchés à cmtepor de l'entrée en aitpiocplan du présent acorcd seonrt rémunérés sur les mêmes bases.

Les eietrrpenss doevnrt examiner, aevc les oaoiinatsnrgs syndicales, au puls trad dnas les 6 mios svauint la dtae d'extension du présent accord, la siaituotn des salariés à tpmes ptieral en vue, en aroccd aevc les salariés concernés, siot de miitennar luer hroirae aevc coaoetimspnn saaallire dnas les mêmes poptronoirs que les salariés à tpmes plein, siot de dnueiimr luer hrarioe de traival pnornlmtnrlepeoeoit à clele des tepms pneils tuot en mitannenat luer rémunération à un naveiu identique.

Dnas la mesure du possible, il srea accordé, à qiaclafutioin égale, une priorité d'accès aux poests à tepms plien aux salariés à tpems petairl qui saiuenhott y accéder.

Article 3 - Durée du travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

La durée du tavairl effectif, qui est à dtingsiuer du tepms rémunéré par l'employeur, est le tmpes pnenadt lueqel le salarié est à la doissoitipn de l'employeur et diot se cfooremnr à ses derviecits snas pouvior vquaer leinrmebt à des otuicopcnas personnelles.

La prsie en compte ou non dnas le taaivrl ecfitfef de tuot ou piatre des tepms de pusae liés à la réglementation en matière d'hygiène et sécurité ou des tmpes de tjaert domicile/lieu iahnibutel de travail, srea négociée par acorcd d'entreprise ou d'établissement en ftinoocn des spécificités porrpes à chuaqe entreprise.

Dnas les crentes d'appel, les salariés suoims de manière cnnotuie à des aeppls fréquents et répétés, dnot ils n'assurent pas la maîtrise, bénéficient ttuoes les 2 hurees d'une psuae rémunérée de 10 mnietus assimilée à du tiavral effectif.

Article 4 - Durée journalière et hebdomadaire du travail et du repos quotidien

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

4.1. Durée journalière du travail

Conformément aux dospnitioiss légales, la durée mlmxaaie journalière du tivaarl ne puet excéder 10 heures.

Toutefois, cette durée puet être portée à 12 heures, snas que clea psisue en acuun cas inuirde un mdoe nomarl d'organisation du travail, en cas d'interventions exceptionnelles, noetnammt à la stiue de pneans ou dsfnecntynnooimtes iotmtaprns ou imprévisibles, chtseaortaps neultarles ou ueecrgns meanttt en péril la sécurité des bines ou des pesneonrs ou eonrce en cas de surcroît très enexncotipel et tpormreaie d'activité qui n'aurait pas été résolu dnas le crdae de l'organisation nmlaroe du travail.

La dérogation est limitée à 5 juors olrubaves sur un mios ciivl puor

un même salarié.

Ces dniispstoois ne pevnuet firae olsbcate à l'application des dnpioiotsiss de l'article D. 212-16 du cdoe du travail.

A l'exception du cas prévu au deuxième alinéa du présent article, l'amplitude d'une journée de tavairl ne puet excéder 12 heures.

4.2. Reops quotidien

Tout salarié diot bénéficier d'un reops qtdeioiun d'une durée mmliaine de 11 hreeus consécutives.

Toutefois, snas que clea piusse iurndie en acuun cas un mdoe namrol de fonctionnement, il puet être dérogé à ce principe, dnas les mêmes ctcroncnaseis et dnas les mêmes ciinotdons qu'à l'article 4-1 ci-dessus.

Les salariés concernés dornvet bénéficier en ctrantpioere de l'octroi d'une période de repos, prise dnas la seainme qui siut et équivalente à la différence, ou, par exception, d'une indemnité compensatrice.

En tuot état de cause, la durée mnialime de roeps ne prorua être inférieure à 9 hreues consécutives.

4.3. Durée herddbaiomae du travail

La durée habmeidodare du tvarial ne puet excéder 48 hueers sur une seainme qlnouueqce et 44 herues en mnyneoe sur une période de 10 sneaiems consécutives. Cette dernière durée est portée à 42 hurees dnas les esepitenrrs réduisant la durée du tiraval eicffteve à 35 heures, emxicvneluest dnas le crade hebdomadaire.

Article 5 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Constitue une heure supplémentaire, l'heure effectuée à la dnmadee de l'employeur au-delà de l'horaire hdordaiambee légal du triaavl ou de la durée considérée cmome équivalente. Dnas ctniraes des cas visés à l'article 11 et dnas cuex visés aux atelicrs 13, 14 et 15 du présent accord, elels snot calculées dnas le carde de la périodicité définie par les arteilcs considérés (1).

Les hreeus effectuées à la ddenmae de l'entreprise entre 35 et 39 hruees srrntoeuppot une mjtairooan de 10 % entre la dtae d'application de l'accord de banchre et la dtae de msie en ouevre de la loi annoncée par la loi du 13 jiun 1998 et senort ielutbapms sur le cngonnteit d'heures supplémentaires à cmotper du 1er jnaievr 2000. Dès la msie en oruvee de la loi annoncée par la loi du 13 jiun 1998, eells ddveonrniet des hreeus supplémentaires, puor l'ensemble des enseirtpers du secuetr qeul que siot luer effectif, et soernt traitées selon les dooinissipts prévues par cttee nuveolle législation en matière d'heures supplémentaires qui se sbritunteusot à la matrooajin cootlnnvlnineee prévue ci-dessus. Si à la dtae de msie en ovuree de la sedcone loi, le tuax de mitrjaooan des hueres supplémentaires alcblappie est supérieur à 10 %, il srea procédé à un reappl de silraae à due concurrence. Les dnosiitipsos du présent alinéa ne s'appliquent pas dnas les eetrrinepss oaasginnrt la réduction du tpems de tvaairl en juros et dnas crietans des cas visés à l'article 11 asini que cuex visés aux aetcrils 13, 14 et 15, le décompte des hereus supplémentaires s'effectue alors au-delà de la période de référence : les heeurs effectuées au-delà du vomule d'heures prévu spotoeurnrpt la même majoration.

Afin de favseiror une pluqiotie eitfvefce de l'emploi, les peatris cninnneoevt de ltimeir le cgnetinont d'heures supplémentaires à 130 heerus dnas un peemrir tmpes et de se rieovr dnas un délai de 18 mios puor exaenimr la possibilité de dégressivité de ce contingent.

Pour l'année qui siut l'entrée en atipopailcn du présent accord, ce cnintngeot porrua être majoré au mixmaum de 50 heures, par arccod d'entreprise ou d'établissement dnas les epitsnerres ou établissements n'appliquant pas les dsnosiipitos de l'article 14 ci-après.

Les etrsperiens dépourvues de délégués snuidaycx poorurnt mttere en palce cette négociation par la vioe du mtaaeemdnnt suos réserve que la législation le permette.

(1) Alinéa étendu suos réserve des disoioistnps des aclreits L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du taavril (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 6 - Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos de remplacement

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Pour fravseior l'emploi, le pniemeat des hreues supplémentaires et des mjtnoraaios y afférentes sera, de préférence remplacé, en aciappotiln de l'article L. 212-5 du cdoe du travail, par une coipastmoenn en tpems au moins équivalente.

La pisre de ces roeps s'effectue soeln les mêmes modalités que celles aplceabilps aux roeps ctosnpmareeus prévus à l'article L. 212-5-1 alinéas 4 et 5 du cdoe du travail, suaf aocrcd d'entreprise ou d'établissement prévoyant des diiipnsootss différentes ou ansecbe d'opposition des représentants élus du poesrnnel dnas les eitesnprres dépourvues de délégués syndicaux.

Ces heerus supplémentaires et les mtoiorajans y afférentes dnot le peniemat arua été remplacé par un repos de rcemmeaelnpt ne s'imputent pas sur le coitnnnget aeunnl d'heures supplémentaires applicables. Elles pveneut vneir aleneimtr le cmtpoe épargne-temps prévu à l'article 19.

Article 7 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Les congés payés anuelns snot accordés aux salariés dnas les cotiinnods fixées par la législation en vigueur. Puor les salariés n'ayant pas travaillé pandnet ttoue la période de référence ou n'ayant pas puor cette période de référence une durée du tviraal effcietf égale à 12 mois, la durée des congés payées est fixée pro rtaa torimpes (1).

Une foatcirn d'au mnios 15 juros obealuvrs ciutnnos diot être attribuée pdnanet la période du 1er mai au 31 octobre. Les juors rastents dus snot accordés en une ou puuirelss fios dnas le rpecest des dopinistosis légales.

(1) Alinéa étendu suos réserve des dsipitinosos de l'article L. 223-4 du cdoe du tavrial (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 8 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Les salariés bénéficient, au mnmoet de l'événement, sur justificatif, et snas que clea n'entraîne de prete de rémunération, des congés eeoenictplnxs puor événements fimliaaux prévus ci-dessous :

-mariage du salarié : 6 jruos oblareuvs ;

-mariage d'un eafnnt : 2 juors ovaeblurs ;

-décès du cioonnjt : 3 jorus oveurblas ;

-décès d'un eanfnt : 3 juors obluaervs ;

-décès du père ou de la mère : 2 juors ouavbrles ;

-décès du frère ou de la seuor : 2 jorus olbvuaers ;

-décès du beau-père ou de la belle-mère : 2 juors oaelbrvus ;

-naissance svuenrue au foeyr ou arrivée d'un ennfat placé en vue de son aoodpitn : 3 jrous olvaeubrs (ces jours ne se cnmuleut pas aevc les congés accordés puor ce même efnnat en apiocpltain des artlices L. 122-26 et L. 122-26-1 du cdoe du travail) ;

-maladie ou accindet constaté par cteriifact médical d'un efnant à cgahre de minos de 16 ans : dnas la litmie de 3 jours ovrulbaes par an.

Article 9 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Snot considérés cmome jrous fériés les juors fériés légaux à svoiar : les 1er janvier, lduni de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, ldnui de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Nrmebvoe et 25 décembre.

Le 1er Mai est un juor férié, chômé et payé.

Le chômage d'un juor férié n'entraîne pas de prtee de rémunération.

Le taivral d'un juor férié orrianide dnone lieu, au cohix du salarié, à une majaiorton de 50 % ou à une campeoonitsn en tpems d'une journée.

Article 10 - Travail de nuit et du dimanche

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Sans préjudice des dspitooiisns de l'article L. 221-9-13° du cdoe du taraivl :

Le taarivl oicnsaceonl d'un dnmhaice dnone leiu à une moiraoajtn de 100 % ou à une coiemnsapton en tepms équivalente.

Dès lros qu'elles n'entrent pas dnas l'horaire hieaubtl de travail, ces hurees donnent leiu à une mrtoaoaijn de 50 % ou à une caoeomstpinn en temps équivalente. En cas de taraivl un dicamhne également juor férié, suele la mjotiaoran la puls fvrbloaae s'applique.

Les peiarts cneinvnnoet que la cpitoonsmaen drcetie ou itcrednie du trivaal régulier du dnmacihe et ou de la niut relève de la négociation en entreprise.

TITRE II : Applications de la durée et du décompte du temps de travail

Article 11 - Modalités de l'organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

L'organisation du tpmes de tiaravl puor aboutir, s'il y a lieu, à la durée conventionnelle, puet penrdre dievsers formes et être msie en ouerve de manière différenciée au nivaeu de l'entreprise, d'un ou prueluiss établissement(s) ou d'une ptirae d'établissement, par :

- aiitotrtubn de juors en aipcploitan de l'article 4 de la loi du 13 jiun 1998 associés à un décompte sur l'année cviile ou sur un arute eicerxce de même durée. Qarantue puor cnet des jruos attribués au titre de la réduction du tmeps de trvaial penuvet être pirs à l'initiative du salarié sloen les modalités paietuqrs enatxsit dnas l'entreprise et dnas des cdontiions ne paontrt pas aitttnee au bon fcnomneotnenit des services, suaf lurqose les jruos de réduction du tmeps de tariavl snot intégrés dnas une prrgoiotmmaan organisée et négociée dnas l'entreprise ;

- réduction quotidienne, hdmbadeoiare ou mlnlseeue ;

- décompte aennul du tepms de taaivrl découlant d'un dtioispsif d'organisation du tmpes de triaval négocié au nivaeu de l'entreprise ou au nveiau de la bahncre ;

- csoanoimibn de ces différentes modalités.

Article 12 - Personnel concerné

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

La réduction et le décompte hrroaie du tmpes de tviaral s'appliquent à l'ensemble du psnerenol y corpmis aux plsreonnes d'encadrement dnot les codntioins d'exercice des fotnniocs snot cpoebmialts aevc la pisre en ctompe du temps de tvaairl et son décompte.

Toutefois, des dosiiitpsnos spécifiques s'appliquent en matière de réduction et de décompte du temps de tvraial puor les catégories de pnroneesl visées à l'article 13 ci-après.

Article 13 - Dispositions spécifiques

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Les prneosnels d'encadrement puor lesquels, ctompe tneu de la nruate particulière de lerus atuiriottnbs ou en rsioan des cdintnoios particulières d'exécution de luer ctroant de travail, la notion de décompte du tepms de tvraail est inadéquate puor mreuesr luer crniitoboutn à l'entreprise, bénéficient des modalités spécifiques définies ci-dessous.

Pour les penseonrls d'encadrement visés au présent article, une ctraotioencn s'engagera dnas les eprsertiens à l'occasion de la msie en ouevre du présent aroccd sur l'organisation des tpems colfctiles de taraivl et une mreelilue gteison de ces tmeps (réunions, séminaires, durée des réunions, etc.) asnii que sur l'aide atrnatidivmise ou d'organisation qui poirurat être de nartue à réduire luer tpmes de présence.

Les singaeairts du présent aoccrd cnveennnoit en ourte de se revoir, dnas un délai d'un an snvuiat la ccsiunolon de l'accord rieatlf à la cticsfasoiailn de la branche, aifn de préciser, en tnat que de besoin, ces catégories au raegrd de la cfiiitloasacsn msie en place.

Deux gopreus d'emploi snot identifiés par le présent alitrce :

a) Les cerdas détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation de puvoior dabrule et ecetiffve (1).

Détenant une partie du povuoir technique, jqdiiurue ou économique de l'entreprise, ils dsipensot également de la puls lgare ainoomute de jnugmeet et d'initiative, anisi que d'un huat nievau de rémunération et assunemt la responsabilité pnleie et entière du tpems qu'ils carosncnet à l'accomplissement de luer moisisn ; le bon aiclcpmsmoesent de cttee mssioin caractérisant la meruse réelle de luer ciootrtbuinn à l'entreprise.

Il est aidms que, puor cttee catégorie, la rémunération dsoipse

d'un caractère frratfioaie snas aurte référence. Le comité d'entreprise srea informé des postes concernés.

b) Les cdaers et les pernneloss d'encadrement ayant, du fiat de la narute de leurs activités, une grnade lidautte dnas luer otrisgaoiann du trivaal et la gioestn de luer tpems asnii que les cucmrameoix maîtrisant luer pirse de rendez-vous et dnot les mniissos imleqnpuit des déplacements posfseolnrines inhérents à la nrutae même de luer activité et puor leqsleus le décompte haorrie du tpmes de tivaarl n'a pas de signification.

Pour la catégorie visée au b, luer durée du taarivl s'exprime en nborme de juors de taavril annuel. La msie en oeuvre de la réduction du tmpes de trviaal est équivalente à la réduction dnot bénéficient les psennerlos puor leelsuqs est effectué un décompte hoirare du temps de tiraavl et s'opérera, en jours, par vioe de négociation en eisntprere ou à défaut d'accord, après cauolttsonin du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du psoeernnl s'ils ensxteit (2).

(1) Pahaargrpe étendu suos réserve des dtsiosinpios des aeitclrs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du tiraval (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

(2) Pgprahaaers étendu suos réserve de l'application des doisstiiopns de sprrepaaaghs I et III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du tviraal duqleleses il résulte que les cnootnienvs de foraift en jorus ne pevunet être culneocs qu'avec des salariés aaynt la qualité de cadre au snes des coovtiennns ctlilevcoes de bhnrace ou du piemrer alinéa de l'article 4 de la cetooinvnn cvcteilloe noilatane de rttiaere et de rpévoyance des credas du 4 mras 1947 dnot la durée du temps de trviaal ne puet être prédéterminée du fiat de la ntarue de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils eexcernt et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer elompi du temps (arrêté du 4 jleuilt 2001, art. 1er).

Le prparahage susmentionné est également étendu suos réserve qu'un acrcod complémentaire de bcnahre ou d'entreprise précise, conformément à l'article L. 212-15-2-III du cdoe du traaivl :

- les catégories concernés ;

- le nmrboe de juros travaillés (qui ne puet dépasser le pflnoad de 217 jours) ;

- les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des juors ou demi-journées de reops ;

- les cdnotinios de contrôle de l'application de l'accord ;

- les modalités de sviui de l'organisation du triaval des salariés concernés, de l'amplitude des journées d'activité et de la carhge de tviaral qui en résulte ;

- les modalités concrètes d'application du rpeos qdtiioeun et du repos hmaborddaeie (arrêté du 4 jleiult 2001, art. 1er).

Article - TITRE III : Répartition et organisation du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

L'organisation du tpems de taairvl diot être conçue en rcahrnechet le puls jstue équilibre puor cioneclir les bnsoeis de l'entreprise aevc les intérêts des salariés et l'amélioration de luers cionnoitds de travail. Les otnaioianrgss à mttere en palce devnoit :

- être adaptées aux activités et stiutnoias de tvriaal concernées (sites touristiques, périodes de huate activité commerciale,

période à huat trafic, lenmeacnt de naoevuux produits, cnpamage marketing) ;

- ptmrrteee de litmier le roruces aux epmiols précaires et aux hreeus supplémentaires ;

- petrmrete d'assurer une mleiruele répartition des craeghs de tvaaril et une mleelruie gsetion des acenbess nmanmtoet en

période de congés annuels.

Dnas les eiernsrtpes de puls de 50 salariés prvoueus de délégués syndicaux, un aocrcd colelitcf négocié aevc les délégués suaydicnx est nécessaire à l'introduction dnas une entreprise, un ou perlsuuis établissements ou une pitare d'établissement, de l'organisation du tpmes de taavirl pnearnt en cptome la staiuotin des salariés smiuos à des foitualtcnus d'activité, telle que prévue par la législation en vigueur.

Article 14 - Organisation du temps de travail prenant en compte les différentes fluctuations d'activité dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Dans les erriespents de mnios de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux, nsnbontoat l'application des dtisiospinos de l'article L. 412-1 du cdoe du travail, la msie en aiiacopltpn du régime supplétif ci-dessous est simsoue à ifaiootrnmn et ctoiltuonsan préalables des délégués du personnel.

La msie en pcale de ce diisostpif purroa être négociée par la vioe du mandatement, suos réserve que la législation le permette, dnas les esipnrteers de puls de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux.

14.1. Période de décompte de l'horaire

De façon à coesepmnr les hasuses et les bisaess d'activité, l'horaire hberdmaadoie de tvraail des salariés puet viaerr d'une samiene sur l'autre en deçà ou au-delà de l'horaire headdmobiare de 35 heures. Dnas ce cas, la durée ctinvlonleoenne alnleune du tarvail est fixée à 1 603 hereus au muxmaim snas pouvoir, en aucun cas, excéder la durée aeulnlne du tepms de tvairal des salariés dnot la durée du tvaaril n'est pas modulée. Lrqosue l'horaire colctilef dnas ce carde dépasse 39 heures, la sanemie est considérée cmmoe de htaue activité (1).

Le nobmre de semenais de htuae activité ne puet excéder 12 sur la période de 12 mios de référence snas pioouvr dépasser 3 siemaens consécutives. Dnas ce cadre, la cosaetiomnpn arithmétique sur la bsae de l'horaire hmieaaobdrde de 35 heeurs ne puet excéder 12 semaines. Il ne puet y avior de cecheuenvhmat etrne 2 périodes de modulation.

14.2. Paaromtgroimn des viornatias d'horaire

La pmmairargtoon des vtnoiraias d'horaire, qui ne puet excéder 12 semaines, est communiquée aux salariés tuos les mios après la cotsituoanln et l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

14.3. Délai de prévenance des cmhagennets d'horaires

Les salariés snot informés des cetamgenhns de luer hrriaoe non prévus par la prmirgtomaaon indicative, en renepcatst un délai de prévenance luer pnatmerett de pderrne luers dtniooispiss en conséquence. Ce délai est d'au minos 10 jrous francs, suaf itivtnonenres eeitplleoxcnnes ne pvunaot en aucun cas iuridne un mdoe naomrl d'organisation du travail, nmtmaonet panens ou dyteosnintfmnenocs iaotmtrpns ou imprévisibles, ctoahstpares naetrlelus ou ucngrees mtaentt en péril la sécurité des biens et des personnes.

14.4. Liimets mimaaxles et répartition des horaires

Sauf dérogation dnas les cotdinoins fixées par les diisotsiopns législatives en vigueur, la durée journalière du tariavl ne puet excéder 10 heures. La durée hoaardbidmee du taiavrl ne puet excéder 46 hueers sur une smnaiee donnée et 44 hreues en meonnye sur une période de 10 sniemaes consécutives.

Les salariés dvioent bénéficier de 2 jrous de rpeos haradbimeeods consécutifs. Ces juros pnveeut ne pas être consécutifs en période de hatue activité.

14.5. Rémunération mensuelle

La rémunération mlsuenele des salariés aulexuqs est appliqué ce régime de décompte du tpems de taairvl est lissée sur la bsae d'un hroiare hbemrdaioade égal à 35 hereus dnas des coinontdis de rémunération égales à cleles pratiquées antérieurement conformément au pinipcre posé à l'article 2 du présent accord.

En cas d'absence non rémunérée, les hruees non effectuées sronet déduites, au mneomt de l'absence, de la rémunération mlleusene lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci srea calculée sur la bsae de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas acpoclmi la totalité de la période de haute activité compensée dnas la période de 12 seenaims définie à l'article 14.1, notanmmet du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise en corus de période de décompte de l'horaire, sa rémunération srea régularisée sur la bsae de son tmpes réel de traival au curos de sa période de travail.

Lorsque l'indemnisation d'absence puor incapacité trampieore d'activité crsoerpond à un nobrme d'heures supérieur à cluei que le salarié aiarut dû effectuer, il ne puet être demandé à celui-ci de régularisation hoarrie ou salariale.

Toutefois, si un salarié est corpmis dnas un liencmcnieet puor motif économique au corus de la période de décompte de l'horaire, il cesvnrroea le supplément de rémunération qu'il a perçu par roprpat à son tmpes de taravil réel.

14.6. Heerus excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire de 35 herues en myoenne a été dépassé sur la période de 12 smnieeas définie à l'article 14-1 sleues les hruees effectuées au-delà de celle-ci ont la nratue d'heures supplémentaires. Cuahnce de ces hueers orvue droit, conformément à la législation en vigueur, à une mtojroiaan de salaire. Le pieaenmt de ces hreues excédentaires et les maanoirojts y afférentes peunvet être remplacées, en totalité ou en partie, par un repos de cesinmtoaopn dnas les cdintonios prévues à l'article 6 du présent accord. Ces hueers penevut aeetmnlir le cptome épargne-temps prévu à l'article 19.

14.7. Chômage partiel

En cours de période, le roucres au chômage pireatl est possible. Il ietvnnerit sleon les cntonodiis légales et réglementaires en vigueur.

(1) Alinéa étendu suos réserve des dissipnooits de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du cdoe du tarvail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 15 - Régimes particuliers

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

15.1. Seivrecs en cntinou

Sans préjudice des dnisiopstois de l'article L. 221-9-13° du cdoe du travail, les activités liées à la pnranmecee du ftnoncneeimont et de l'utilisation des réseaux (c'est-à-dire l'exploitation, les systèmes informatiques, la maintenance, les scierevs d'assistance aux clinets liés aux activités d'exploitation du réseau, ou tuot artue seivrce qui présenterait, dnas l'avenir, les mêmes caractéristiques de lein aevc la prennemace du foncietemnnont et de l'utilisation du réseau) ilqmnpeiut et atsueornit l'exploitation en continu, 7 juros sur 7 de cenrtias établissements ou patreis d'établissements ou de sieevrcs ce qui arusiote la dérogation au roeps dcnomiail et le rpeos hmidraebdaoe donné par roulement.

Le roeps par rounelmet diot dneonr leiu à l'établissement d'un cdeirelnar tremsiertil prévisionnel aifn que les salariés concernés pessnuit pianlfier et oragniesr luer tpmes libre.

Les salariés dvoenit bénéficier de 2 juors de repos hbeioraddaems consécutifs. Ttoue dérogation à ce principe, liée à l'obligation de pnceeramne du fncotnmeneoint des réseaux, diot fraie l'objet d'un acrocd dnas l'entreprise ou l'établissement. Les errestienps dépourvues de délégués saycuidnx puonrrot mrette en pclae cttee négociation par la vioe du mmeaendnatt suos réserve que la législation le permette.

Les salariés dnoervt en ourte bénéficier au mimiunm d'un dmiahnce par mois.

15.2. Oraoisinatgn du tivaral par clcye

Le clyce est une période brève, mtullpie de la semaine, au sien de lluqleae la durée du traavil est répartie de façon fxie et répétitive de telle sotre que les seieanms cpntmaoort des herues au-delà de 35 hueres sieont smieerntctt compensées au crous du ccyle par des seienmas ctponamrot une durée inférieure.

La durée du travail, en rasion de la nécessité d'assurer la pnmeerncae et la continuité du srecvie dnas le scueetr des télécommunications, puet être organisée dnas des ptriaes d'établissements ou de services, suos frome de clyces de tvraail dès lros que sa répartition à l'intérieur d'un ccyle se répète à l'identique d'un clcye à l'autre.

La durée mxlamaie du ccyle est de 12 semaines.

Lorsque snot organisés des cleycs de travail, sleeus snot considérées cmmoe hereus supplémentaires celles qui dépassent la durée mnnoeye de 35 hruees calculée sur la durée du cclye de travail.

15.3. tvarail par realis

Afin de pteetrrme d'assumer les saintuiots où il fuat pvooiur aepdatr le nbomre de salariés présents à la vriioatan de l'activité, l'organisation du taraivl puet prévoir le reuocrs aux équipes areatnnltes ou cevetauahhncs puor les activités liées à la prmecanene de ftniemenonncot des réseaux telles que définies au 1er alinéa de l'article 15.1 du présent accord.

En cas de taarvil en équipes, un clrdineear tersiemirtl des inionvtnreets dvera être établi.

Article 16 - Astreintes

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

16.1. Définition

Une période d'astreinte est une période se snaitut en derhos de la période nrmaloe du tiraavl pednant lelqluae le salarié, snas être à la dsiotiiposn immédiate et pneramtene de l'employeur, diot être en mreuse d'effectuer les ieevinnontrts que ce direenr requiert, que ce siot à la situe d'un déplacement piyqshue ou deiups son domicile, seoln un décompte effectué au sien de cuqahe entreprise.

16.2. Cittnorerape de l'astreinte

L'entreprise qui a reourcs à l'astreinte diot prévoir l'indemnisation du salarié qui l'effectue siot en tmree de rémunération siot en terme de rpeos compensateur, par aocrcd collectif, à défaut après ifiomrntaon et ctoslaiutnon des représentants du personnel, à défaut après cotitsanluon des salariés concernés.

16.3. Tpmes d'intervention

La durée de l'intervention est considérée cmmoe un tepms de taraivl effectif.

La rémunération du tmpes d'intervention diot inclure, s'il y a lieu, les motajaonris liées aux connitodis spécifiques de l'intervention (heures supplémentaires, tavrail de niut ou du dimanche, etc.) alplibceaps dnas les etpsrnirees considérées du fiat de la loi, de l'article 10 du présent arcocd ou d'accords ccliteolfs d'entreprise.

16.4. Déplacement

Les tpmes de déplacement occasionnés par l'exigence de déplacements pshuyeqis ont la nurtae de tepms de tvarial eietffcf dnas la ltiime du taejrt estimé domicile-lieu d'intervention. Ils snot rémunérés dnas les cnnitodois prévues au nvaieu de l'entreprise.

Les frias exposés par le salarié en vue de se rdnree sur le leiu d'intervention snot remboursés par l'employeur conformément aux règles en vguueir dnas l'entreprise en matière de frais professionnels.

16.5. Fréquence et durée de l'astreinte

L'entreprise dreva définir la fréquence et la durée de la période d'astreinte, étant ednentu qu'elle ne puet se rrdierupoe puls de 1 smeanie sur 3 et que sa durée ne puet excéder 7 jruos consécutifs (1).

Lorusqe l'astreinte donne leiu à une ieteotvinrnn coranepnmt un déplacement physique, sa msie en orevue dvera prévoir un délai de roeps etnre la fin de l'intervention et la rrsipee du tvarial ou ttuoe ature contrepartie.

(1) Alinéa étendu suos réserve des dtisispnioos de l'article L. 221-2 du cdoe du trvaail (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

TITRE IV : Réduction du temps de travail, formation et emploi

Article 17 - Réduction du temps de travail et formation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Le mdoe nromal de faiomtorn des salariés dnas l'entreprise est cleui des sgeats organisés par celle-ci dnas le crade de son paln de formation. Ils se déroulent padennt le tmeps hebutial de travail. Le tmeps passé à ce tpye de foamtroin est assimilé à du tmeps de traiavl effectif.

Les petrais cenvennniot cependant, suos réserve d'accord fermol du salarié et aux cnnotdiois définies ci-après, snas préjudice des négociations ultérieures qu'elles aurnot à crounide sur les ojfteicbs et la pitluiqoe de fooiamtrn dnas le suceter d'activité des télécommunications, de la possibilité éventuelle puor l'entreprise d'utiliser au mixaumm 50 % de la réduction du tmpes de tvaairl générée par le pgassae aux 35 heures, à des ainctos de frioaomtn qialnfaiute puavont déboucher sur un diplôme, un titre ou une ctoieiairtcfn rnuocene par la bahrcne (1).

La ntuare de ces formations, les critères quaifatinls asnii que les ocbfjties pvrouiiuss dnnnoat leiu à ces aniotcs de ftoiamorn senrot définis paernmiatriet dnas le cdare de la csoomsmiin nialantoe paiatrrie puor l'emploi sur proposition, le cas échéant, de l'observatoire des métiers dnot les patreis evengsnait de négocier la création au sien de la cvotionenn clcoeivlte des télécommunications.

Ce temps n'entraînera pas de réduction de la rémunération snas être assimilé à du tvaaril effectif.

Ces aotcnis ne pouorrnt excéder 10 % du paln de formation.

(1) Alinéa étendu suos réserve des dispsiiontos de l'article L. 932-1 du cdoe du tvaairl et de l'article 70-7 de l'accord ntoanial ionspirerfentsenol modifié du 3 jluielt 1991 rteliaf à la froamoitn et au ptnneifernocmeet pslsoerfeionns (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

Article 18 - Réduction du temps de travail et emploi

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Les peirats stgiaiarens cnnvnonieet que les dpsiitooisns du présent aocrcd s'inscrivent dnas le prgeomnnoelt de la loi du 13 jiun 1998 et de ses décrets d'application puor répondre à oijebctf ntainoal de solidarité pranettmet de préserver ou de développer l'emploi tuot en ne pnartot pas aetntite à la compétitivité des eeesrirntps dnas un uenrivs fmeortent concurrentiel. En conséquence, elles ienvintt les esreienrpts de télécommunications à mttere en oveure les myones mis à luer dsistopoiin dnas le présent aoccrd dnas le socui panerenmt de freioavsr l'emploi en luer sein.

Puor foairevsr l'emploi, les pieatrs siiengraats innitcet les estneeprris et les salariés à privilégier les cearreniotpts en tmeps plutôt qu'en mioatojran de rémunération et ivetinnt les ereerpintss à rocuirer preretoirainmit au cantort à durée indéterminée à temps pelin dnas le crade de lreus embauches.

TITRE V : Compte épargne-temps CET

Article 19 - Compte épargne-temps CET

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Le copmte épargne-temps a puor objet, conformément à l'article L. 227-1 du cdoe du travail, de petmerrte au salarié qui le désire d'accumuler des dtoirs à congé rémunéré.

19.1. Msie en oeuvre

La msie en oervue à l'initiative de l'employeur d'un régime de cpmtoe épargne-temps dnas une enritsepre diot faire l'objet d'une négociation dnas l'entreprise aevc les délégués syndicaux.

Dans les enptesrires où n'existent pas de délégués syndicaux, ctete msie en oureve est subordonnée à la colsttniaoun préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Dnas les esnereiprts non dotées d'institutions représentatives du personnel, ctete msie en ouevre fiat l'objet d'une coinstloautn préalable des salariés et d'une iotfnmrioan individuelle.

19.2. Oeurrtvue et tneue du compte

Dans les epereitsrns anayt institué un ctmope épargne-temps dnas les cditoonins ci-dessus, tuot salarié en carontt à durée indéterminée aynat au mions 1 an d'ancienneté puet ourvir un ctompe épargne-temps.

Ce cptome est oreuvt sur ddmneae écrite du salarié qui diot iduiqenr à l'employeur les éléments qu'il enentd acfefetr au cpotme épargne-temps. Le salarié qui entend mdefioir son choix diot le neiftior par écrit.

Un cmtpoe iiudivendl est reims anunnlmleeet au salarié par l'employeur.

19.3. Atmeanlitoin du compte

Chaque salarié puet atfceefr à son ctpome tuot ou prtiae des éléments mentionnés ci-après :

a) Reorpt du diort à reops :

-report des congés payés dnas la ltmiie de 10 juros par an ;

-lorsqu'il esigvane de prrndee un congé squtbaaibe ou puor création d'entreprise, le salarié peut, en puls des 10 jorus ci-dessus, et pdnaent 6 ans au maximum, rorteper tuot ou pitrae des congés dus dnas les coiidnonts légales ;

-repos cueaspontmer de ranelpmmceet visé par l'article 6 du

présent aoccrd ;

-les jorus de ropes attribués au trtie de la réduction de la durée du taviarl dnas la lmiite maxalmie de la moitié de ces jours ;

-les aeurts jours de reops éventuellement prévus par acorcd d'entreprise ou d'établissement ;

-les jours de roeps abondés par l'employeur lorsqu'un arccod d'entreprise ou d'établissement prévoit l'existence d'un abondement.

b) Cnirsoeovn en tmpes de roeps de tuot ou praite des éléments svaniuts :

-primes d'intéressement dnas les cdoionitns définies à l'article L. 441-8 du cdoe du tirvaal ;

-compléments du saalire de bsae qeluels qu'en soient la nartue et la périodicité ;

-autres priems ou indemnités dnot l'affectation sairet prévue par aocrcd d'entreprise ou d'établissement.

Ces drtios snot convertis, au curos du mios où ils snot dus, en tmeps équivalent de roeps sur la bsae du slaaire du salarié à la dtae d'affectation au cpmote épargne-temps.

19.4. Utlitsiaoin du cpotme épargne-temps

Le cptmoe épargne-temps ne puet être utilisé que puor idsienmenr les congés ci-après :

-congé ptaarnel d'éducation prévu par les aicrelts L. 122-28-1 et svtniaus du cdoe du taraivl ;

-congé saabtuqbie prévu par les acietlrs L. 122-32-17 et satuvnis du cdoe du tvarail ;

-congé puor création ou rersipe d'entreprise prévu par les aleticrs L. 122-32-12 et snuitavs du cdoe du travail.

Ces congés snot pirs dnas les cnoiidtons et modalités prévues par la loi.

Le cpomte épargne-temps puet également être utilisé dnas les cas ci-après :

-actions de formation, telles que visées à l'article 17 du présent acrcod (1)

-congés puor cnvaecnnoe plernonesle dès lros qu'un aoccrd d'entreprise en prévoit l'existence et la durée.

Enfin, les dortis affectés au ctpmoe épargne-temps et non utilisés en curos de carrière pveneut pterremte au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de taavril au cours d'une préretraite progressive.

19.5. Satiiuotn du salarié pnndaet le congé

a) Ienisamnotidn du salarié :

Le salarié bénéficie, pnndeat son congé, d'une iaidtsenmoinn calculée sur la bsae du silarae perçu au monemt de la pirse du congé, dnas la lmtiie du nmbore de jours de reops capitalisés.

b) Suttat du salarié en congé :

L'absence du salarié penndat la durée indemnisée du congé est assimilée à du tvaiarl etficfef puor le cucall de l'ensemble des diorts légaux et cievnonletnons liés à l'ancienneté dnas l'entreprise.

c) Fin de congé :

A l'issue de son congé, le salarié revtuore son epmloi précédent ou un eopmli similaire, aotssri d'une rémunération au moins équivalente à la précédente, suaf départ à la rratiete ou de façon puls générale départ vonoraltie du salarié.

19.6. Ctsoseain et tisarssmnoin du compte

Si le conrtat de tivaarl est rompu, puor qquluee cusae que ce soit, aanvt l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité ceptacsnroime égale aux ditors auicqs au juor de la rupture, après déduction des cearhgs siraealals et patronales.

En cas de cnehagment d'employeur ravlneet du cmhap d'application du présent accord, la veular du cmtpoe puet être transférée au nveoul employeur, par aroccd écrit des 3 parties, l'ancien elypeuomr daevnt dédommager le nvoeul eyuelmpor du montant de cette valeur. Après le transfert, la gsoeitn du copmte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord clteicolf aclbappile dnas la nollvuee entreprise.

Il en va de même en cas de mutaoitn d'un établissement à un arute ou dnas une fiilale du même groupe.

En l'absence de rrtuupe du ctnoart de tvaaril et suos réserve de prévenir l'employeur dnas un délai de 6 mois, et snas préjudice des distosopiins de l'article 7 du décret du 22 jiun 1998, le salarié puet ronenecr à l'utilisation de son compte. Il dvrea aorls convenir, en acocrd aevc l'employeur, de la psrie d'un congé uiuqne ou de congés échelonnés aifn de sloder ses droits, suos réserve de l'application des dptsnsioiois du 3e alinéa de l'article L. 122-32-25 du cdoe du tvaiarl crannocet le cuuml du rreopt de la 5e sinmeae en vue de la psire d'un congé satbabuiqe ou d'un congé puor création d'entreprise. La rtoanoniicen au cmptoe épargne-temps idtreint toute réouverture d'un tel cmotpe anavt un délai de 2 ans.

(1) Pinot étendu suos réserve des diostionsips de l'article L. 932-1 du cdoe du tiaavrl (arrêté du 4 août 1999, art. 1er).

(2) Mberme de pasrhe eclxu de l'extension par l'arrêté du 4 août 1999 du deiernr alinéa de l'article 19.4 (de réduire sa durée de tirvaal au cours d'une préretraite progressive) mias euilscoxn supprimée par l'arrêté du 14 jluelit 2001.

TITRE VI : Dispositions générales

Article 20 - Négociations d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Les pteairs ranelplept que si la bhnrace est un nvaieu penreitnt puor fexir des nreoms cmmounes sur la réduction et l'aménagement du tepms de tiaravl dnas un stuceer en vioe d'émergence, des négociations en erepintrse punevet s'ouvrir, y ciropms dnas les errepensits de monis de 50 salariés puor en aatdper les dispositions, ntmanomet en vue de la cciounosln de cvntoonein aevc l'Etat, siot dcetinmeret aevc les ognnraatosiis sydinlaces qui y snot représentées siot par la vioe du maeeamndntt tel que prévu à l'article 3-III de la loi du 13 jiun 1998.

Les parties cnnvoeeinnt en outre, suos réserve de la coaitnimrofn par la loi de l'accord ientrnsneoesorfpil du 8 arvil 1999, de négocier les cinoinotds de msie en place du mendanteamt dnas les eepnetrsris de télécommunications ne donaipsst pas de délégués syndicaux.

Article 21 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Aifn de dsserer un blain de l'application du présent arcocd nmntmaeot en terme d'emploi, les prietas satiieagrns cnvnneionet de se rovier dnas un délai de 18 mios à cpeomtr de la pilcaioutbn de l'arrêté d'extension du présent accord, dnas le

cadre d'une csisoimmon pairitare de suivi.

Article 22 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Le présent aocrcd a vitoocan à s'inscrire dnas la furute cotnoinven cvetcilole nanltioae des télécommunications. Il s'applique cnadenept dès le prmeeir juor du mios sniauvt la pacutioblin de son arrêté d'extension, et au puls tôt le 1er jlluiet 1999.

Les ptaeirs seargaitins covneinnent d'en dmnedaer l'extension dnas les melleuirs délais.

Annexe IV : Classification Convention collective nationale du 26 avril 2000

Article - Exemples d'emplois

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Les eexlmeps d'emploi, présentés ci-après à trtie indicatif, par famille, ont puor ojbet d'illustrer les gepuors de ciostlacifasin définies au trtie VI de la coinovetnn dnot les définitions denvoit dumereer la référence essentielle. Cttee litse n'est ni evusixthae ni nvmratioe mias décrit un citearn nrbmoe d'emplois caractéristiques etniaxst à la dtae de srngaitue de la présente convention.

En tuot état de cause, il y a leiu puor chauqe exlmpee de cpmaoerr l'ensemble des éléments de luer définition aevc le ceotnnu réel des eolipms ceodnrsoartnps ensiattxs dnas l'entreprise, indépendamment de luer dénomination qui puet vierar d'une epestinrre à l'autre.

Article - Famille technique

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Câbleur/Monteur racrdocuer de lgine téléphonique/Agent tiunhcqee :

Ilantsle et (ou) rocdcare des équipements de télécommunication et en assrue éventuellement la maintenance.

Ticeneihcn iaenutlslatr :

Assrue la valoditian thueicqne des équipements sur site, girnatat la réalisation de la configuration. Met en srcivee les équipements et, éventuellement, cllnsoeie le client.

Teihenccin d'exploitation de réseaux et d'équipements :

Assure, via le pogialte des opérations de maintenance, la qualité des réseaux, la disponibilité des siverces et le fnmneotnconeit des équipements.

Sueurvsepir réseau :

Ssriuvpee le(s) réseau(x) et équipements aifn de détecter les incidents. Ptoile les initornevnets en roaleitn aevc les différents scveires de mcntnaaniee intrene ou erxntee et tient informé du rétablissement ou des délais de rétablissement du réseau.

Pilote de pirodctuon :

Dnas le crdae des ivenntirontes programmées, gaatrnit le rpceest de pueulriss procédures ; maintenance, msie à juor de logiciel, tneue de calendrier, oogitiraansn et graitnae de la bonne fin des opérations. Rluceliee les ifiomntroans en inenrte et en eexrnte puor les tairetr dnas le repsect des eteaegmngns pirs et imfrone les cnlites inrteens et externes.

Ingénieur tsnrsiisaomn :

Dnas le crade du déploiement et de l'optimisation du réseau de transmissions, procède à la vtiioladan technico-économique des iloitnanlatss et vlliee au dmensineonnimet du réseau aifn de matniienr les capacités et la qualité nécessaires à son bon fonctionnement.

Attchcreie réseau :

A pitarr des évolutions du marché, des technologies, des cntatierons économiques et du déploiement, planifie, conçoit et vldaie des sunioltos d'architecture optimale, et orinsage et siut luer livraison.

Epxret thcnquiee :

Dnas son dnamoie d'expertise, identifie, alynase les bionses et préconise des sinoutlos thicqeuens gaelbols eeateggnnas puor l'entreprise à meyon ou lnog terme, aifn d'aider à la psrie de décision. Le cas échéant, osiagrne et siut la msie en orevue des sotnouils retenues. Représente l'entreprise dnas son daiomne d'expertise.

Deritceur tecuqihne :

Pprcaitie à la définition de la piotluqie tqnchuiee de l'entreprise à moyen et lnog terme. Conçoit et oitenre l'action des drecinotis ou svcieers dnot il aumsse la responsabilité. S'assure de la msie en oeuvre de ctete puiioltqe en gaaissntrnat qualité de scviree et cohérence économique.

Article - Famille commercial

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Téléopérateur :

Arsuse :

- le reinemgsenent du cnleit à prtiar d'une bsae de données ;

- le (ou) l'information sur les pdtiuors et sieevrcs dnas une démarche pro-active.

Téléconseiller/Chargé de clientèle :

Aursse la rloeitan cielnt au téléphone. Il iomrnfe le client, l'assiste aifn de résoudre les difficultés auueql ce dnieerr est confronté, et

Il est clcnou puor une durée indéterminée et purora être révisé ou dénoncé dnas les cioninotds prévues par les aercitls L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail. En cas de rsmiee en casue de l'équilibre du présent aorccd par des dosisnptiois législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les oinirtgsonaas sladnicyes d'employeurs et de salariés représentatives se réuniront en vue de terir toteus les conséquences de la stuitioan asnii créée.

Article 23 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 1999

Le camhp d'application du présent aroccd est celui défini par l'accord du 2 décembre 1998 et son avannet du 18 février 1999.

(ou) le cslniolee sur les ptridous et sievercs dnas l'optique de taefmrsnorr l'appel en atce de vnete ou de le fidéliser. Atnemile et met à juor la bsae de données clients. Puet également asseurr le tnemeritat des dossiers.

Celloiesnr cnielt en boutique/Chargé de clientèle :

Accueil, csnolilee le cenlit et vned des proditus et services. Eevellnemetunt asusre le tnearmiett aittrdasnimif du cmotpe client, gère les encaissements, ttiare des deenmads de réclamations ou renseignements.

Gtianroniese ctemops cnlteis :

Aursse le suvii de cotmpes clients, vellie aux oogbaniitls de pmieenat des clients. Eetnsrrgie les règlements, trtiae les réclamations et cbonruite au dénouement amlabie des leigits de recouvrement, déclenche et siut le déroulement des procédures contentieuses.

Attaché cmicremoal :

Dnas le crade des règles et procédures ccmeirlaemos de l'entreprise, il développe les veetns sur un secteur, anime, fidélise et contr^ole un petrloilfuee clients.

Rpessnboale d'équipe en certne d'appels :

Dnas le carde de l'activité raetlion clientèle, organise, miovte et asstise une équipe de téléconseillers. Contr^ole et améliore les poanercfmres de l'équipe et développe les compétences.

Technico-commercial :

Aopptre un apupi tuhinceqe lros de la négociation de contrats. Irvnnieett :

- siot anvat la vntee et élabore alros des sliontuos tqheceunis à ptarir des boeinss des ctenils ;

- siot après la vtene et codoonnre les activités entre le cneilt et les srcivees tnheuqeics ;

- siot à ces duex niveaux.

Rpebslsnoae des chfes d'équipe en cntree d'appels/Responsable de ptaaleu :

Dnas le cdrae de l'activité rtoiaeln clientèle, il anime, organise, mtoive et asstsie plireusus équipes de téléconseillers.

Cehf de poiurdt :

A en cagrhe un ou plueuriss piotrdus ou srveceis qu'il ctbuirone à développer, raeistlibner et fiare évoluer. Ayanlse en pecanernme le marché. Il artoppe son soutien, dnas son domaine, à la fcroe de vente.

Ingénieur gdarns cetpoms :

Dnas le crdae de la puqlioite ccemaromlie de l'entreprise, ausrse la négociation des ctortans ou acrodcs credas aevc les gnrads comptes. Met en palce les moynes pmaetentrt de ganatrir la réalisation de ces derniers. Anime, fidélise son poiufretlele en vue de développer le cfhfire d'affaires.

Article - Familles ressources support

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Aegnt d'entretien :

Exécute les tâches d'entretien et de ngtoeatye qui lui snot confiées.

Assistant/Chargé du cruiroer :

Réceptionne, ourve et tire le currioer et le diubritse dnas les services. Emuentelenvelt ausrse la lioaisn enrte les seeicvrs et le départ du courrier.

Hôte/Hôtesse :

Aileuccle les visiteurs, réceptionne et transfère les aeplps téléphoniques. Eemlneentleuvt arssue la geiotsn d'activités annexes.

Assistant/Chargé de scveeirs généraux ou liqgiuotse :

Aursse le sviui des ancotis de maeactinnne et d'entretien des locaux, villee à l'approvisionnement du mbiioler et du petit matériel. Envnuelmetleet cnbrituoe à des activités aneexns cmmoe la msie à juor de bases de données, la gtseion de stocks...

Ctmplaobe spécialisé :

Realbsmse et vérifie les données comptables, asrsue la teune cuornate des cmtpoes (comptabilité générale et(ou) analytique) dnas son ou ses dnoimaes de spécialités.

Astnsasit contrôleur de gitoesn :

Pcitaprie à l'élaboration de telaabux de bord, de dtucomens économiques et fnarcieins de l'entreprise. Coltlcee et contrôle la cohérence des données feiourns et en ausrse une première analyse. Pprtcaiie au poserucss budgétaire.

Crnotooaudenr ahacts :

Au sien de son entité, reecnse et aalynse les bsiones d'achats de cuex qui dnmadeent des portitasnes ou des produits, et répond aux acheteurs, ou réalise l'achat direct, ou présélectionne les fuuoirerssns dnas le rcpeset des cisneogns et dnas les meerillues cndiitonos de coûts et de délais.

Contrôleur de gosetin :

Assure, dnas son dnmioae de responsabilité, la msie en pacle d'indicateurs économiques pertinents, siut luer évolution, aylsane les écarts et psopore des mrseeus coetcverirs aifn de rcteeepsr les ocjitebfs fcirnineas de l'entreprise. Cbiurnote au déroulement du pesosrucs budgétaire.

Rsplobanese des acthas :

Négocie et achète aux mruelleeis cnitdionos de qualité, coûts et délais, des prdotius et services. Asurse la gtesoin des reatloins aevc les frriusnouses et le tmanetiert des litiges.

Rsleaposbne arscunase qualité :

Dnas le crdae de la putiliqoe de l'entreprise ou des nmeors et certifications, cnnoorode la msie en service, le mniieatn et

l'évolution des procédures qualité dnas le dmoanie imparti.

Jtuisre :

Ctnouibre à la ptirotceon juiuqirde de l'entreprise dnas un ou puseiurls dnamoeis de spécialité (droit social, immobilier, société ..). Assrue la vleile jruiidque et le csieonl dnas la spécialité concernée et le cas échéant rédige des decnmtuos et(ou) patciripe au règlement de contentieux.

Rlospnbasee de petorjs tnrsrsavueax :

Dnas le crade du développement de siotuolns nuoelvels ou d'adaptations majeures, il ciunbotre aux choix des ptrojes et études qui y concourent. Oarsigne et cronndooe luer déroulement. Aynlsae la pnnieretce des projets, cnoudit les études, en contrôle les coûts et met en pcale les oiutls d'analyse et de suvii des sonitolus développées.

Drceituer faceinnir :

Dnas le crdae des euejnx guobalx de l'entreprise ou du groupe, paiiprcte à la définition générale de la poqtuilie financière de l'entreprise ou du gurope à moyen et lnog trmee et drigie les activités financières et asrsue luer cohérence économique. Conçoit et onterie les aointcs des doetiircns ou scierves dnot il amsuse la responsabilité.

Article - Famille systèmes d'informations multimédia

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Développeur :

Réalise un pgrmmroae ituaimqnfroe sur la bsae du cheiar des chreags élaboré par la conception.

Teccieinhn de ttses :

Dnas le carde du contrôle de la fiabilité des processus, oinsrage et eufftcee les contrôles nécessaires sur les aiptiapfcls puor vdlaiaoitn anavt généralisation et msie en production.

Teiciehncn des systèmes d'informations :

Aussre l'installation et (ou) le foimcnoentnnet otapmil des équipements tniuehecqs ou des aiociptpnals des réseaux.

Tnehcciien d'exploitation des systèmes d'informations :

Exploite, contrôle et vlliee au bon fenctneinoomnt du système d'informations. En arusse la manannceite courante.

Atsidnmeriuatr bsae de données :

Grinatat le mitienan en coodinitn oimputm de baess de données. Asrsue l'installation et la msie à niaevu de systèmes de gisoten de bases de données, met en oeuvre luer évolution seoln des critères préalablement définis. Atporpe le sotieun aux équipes de picoodutrn et vellie à la disponibilité des informations.

Aritsnmituedar réseaux :

Gtaarnit le mnatiein en coniotidn otipumm des cmapnsotos des réseaux (matériels, logiciels, fulx d'information...). Aursse le soprupt aux équipes en cghare de l'administration des réseaux et suesvirpe les plates-formes tienceuhqs des systèmes d'information.

Aiinumsatertdr de stie Web :

Asusre le bon fnmoiennocntet d'une plate-forme internet-intranet, et villee à la disponibilité du réseau. Svpiersue l'accès, la sécurité. Vilele à l'adaptation de l'application internet-intranet en focntoin des boeinss des screvies ou utilisateurs.

Cehf de perojt (conception et développement) :

Cidonut le développement, la rfentoe ou la création d'un logiciel, d'un équipement ou d'un système, dnas les mrueeliels conoiidnts de qualité, de coûts et de délais. De la ciceptnoon à la réalisation d'un prototype, est le gaarnt du recpset du caiher des charges, des méthodes et des nrmeos de développement.

Cepotuencr (ingénieur développement) :

Conçoit et réalise une souilton inoqfatiurme prproe à siiaatrsfe le besoin de l'utilisateur par le cohix d'une aeicrutcthre matérielle et ligeoilcle cronfome au cheair des charges, pmarrmgoe (ou fiat programmer), vadile et contrôle la réalisation de la silouotn retenue, rédige le menaul utilisateur. Ecffutee éventuellement l'assistance à l'utilisateur.

Aetcctihre systèmes d'informations :

Orsgiane la cohérence tqucnehie ou flinlnnoetcoe des systèmes d'informations. Vlilee à l'évolution des systèmes et pporsoe les aehcrtcutreis csarrdooptnenes au rregad des boesnis de l'entreprise et arssue la cmaonmucitoin sur les projets.

Diteuecrr de pgmraorme et dirtcueer de perjot :

Dnas le cdrae d'une ootteairnin stratégique, cdunoit un peojrt maejur engaegnat à moyen et (ou) lnog terme l'entreprise aifn de cnrboteuir au développement de celle-ci. Gitnraat la définition du programme, l'adaptation des périmètres d'action et des priorités. Ausrse la négociation des bdtegus ou des moeyns à mterte en place. Gnaraitt l'avancement du pragmrome et la ccoioiamtnmun sur celui-ci.

Article - Illustration des définitions par le positionnement des exemples

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

GROUPE	DÉFINITION
A	Agent d'entretien, chargé de criuoerr
B	Hôtesse, câbleur, anastisst sercives généraux, téléopérateur
C	Technicien de test, développeur,technicien installateur,technicien d'exploitation de réseaux et d'équipements, cmobaptle spécialisé, ainsstsat contrôle de gestion, tihiececnn d'exploitation, tcciiehen SI, cnlslioeer en boutique,téléconseiller, gnaoresiinte de cpoetms clients.
D	Administrateur bsae de données, amntearisitudr de réseaux,administrateur de stie web, sespvruueir réseau, pltoie de production,attaché commercial, ceunorntoador achats, rnpsaobsele d'équipe en cretne d'appels.
E	Ingénieur transmission, cehf de produit, cefdhe prjeot SI,technico-commercial, rnosbsleape asruansce qualité, rsbolapnsee achats, juriste, concepteur, contr^oleur de giotsen rspblansoee des cfehs d'équipe en cnrete d'appels.
F	Ingénieur ganrd compte, actrhictee réseau, arttihccee SI, eprext technique, rpnsaoblsee de pjtroes transversaux.
G	Directeur technique, duecreitr de programme, dreeitcur financier.

Article - Définitions des niveaux de formation de l'Education nationale circulaire 1630 du 25 juin 1979 du SGFP

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

NIVEAU	DÉFINITION
I et II	Personnel opunacct des emlopis eegxaint nmeoenlarmt une ftromaion de neivau égal ou supérieur à culei de la lcecine ou des écoles d'ingénieurs.
III	Personnel opccnaut des eiploms eigxeant nleamremnot une ftiamroon du neaivu du beervt de tehineccin supérieur ou du dipl^ome des iinttutss unerviiseiarts de technologie, et de fin de pmeerir cylce de l'enseignement supérieur.
IV	Personnel oncpcaut des epoimls de ma^itrise ou possédant une qiuatcliofain d'un niaveu équivalent à cueli du baccalauréat tquehicne ou de technicien, et du bevret de technicien.
V	Personnel oucpcant des eipolms engixaet nmmeoenralt un nivaeu de firmtaoon équivalent à culei du breevt d'études poolslnesenefirs (BEP) ou du ceaficitirt d'aptitude psllnefrseniooe (CAP) et par astsoimliain du cirfteacit de fomoitran psieiolflnnsroee des altedus (CFPA) 1er degré.

VI	Personnel oaccupnt des elpmios n'exigeant pas de ftmaroion aalnlt au-delà de la fin de la scolarité obligatoire.

Annexe IV : Classification avenant du 20 mars 2026

Signataires	
Patrons signataires	HumApp,
Syndicats signataires	CGT ; FCCS CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Média + ; FO-Com,

En vigueur étendu en date du 20 mars 2026

Durée de l'avenant et dtae d'entrée en vigueur

Le présent aeannvt est clnocu puor une durée indéterminée.

Il etnre en vuueigr à cmpoetr de sa dtae de conclusion.

Entreprises de mions de 50 salariés

Les dnospisitios du présent aaevnnt s'appliquent à l'ensemble des entpeerisrs de la bnhrcae des télécommunications, qlleue que siot luer taille.

Les saegratinis conviennent, en aitplpaiocn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, que le coenntu du présent anvanet ne jtfiisue pas de prévoir de dtioipoissn spécifique aux epserrtenis de minos de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

Champ d'application.?Publication.?Extension

Le camhp d'application du présent aaenvnt est culei défini par le ttrie Ier de la cnonvoiten ctclevlioe naatinloe des télécommunications et son avnanet du 25 jveanir 2002.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les distnioipsos réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les preitas stienraaigs cnovneiennt d'en denmdear l'extension.

Dénonciation.?Révision

Le présent ananevt puet être dénoncé et révisé conformément aux diponsotsiis légales et règlementaires en vigueur.

Article - Annexe IV Classification

En vigueur étendu en date du 20 mars 2026

Les segitarnias du présent aevnant ont souhaité, dnas la lignée de la rnofete de la cirrpoaghate des métiers de la bhcrane des télécommunications effectuée au mios de décembre 2025 par la cmmssoioin ooiatrrbseve des métiers aevc l'appui de l'Opco Afdas, procéder à l'actualisation des exlpmees d'emplois inarlltust la gilrle de ciislftaosacin de la ctieovnnon ctclivolee naatnolie des télécommunications (CCNT) du 26 arvil 2000.

Ainsi, les doiinstoipss du présent avennat révisent et se sbtuestuint à cleles de l'annexe IV « Ctiicslsiaafon » de la CCNT.

L'annexe IV sera, le cas échéant, réexaminée, dnas l'hypothèse où le cparhite Ier du ttire VI de la CNCT veirnaidt à être modifié.

Exemples d'emplois

Les elexmpes d'emplois, présentés ci-après à trtie indicatif, par famille, ont puor ojebt d'illustrer les métiers esxnitat au sien de la bahnrce des télécommunications.

Cette lstie n'est ni exhaustive, ni normative, mias décrit un ciarten nbomre d'emplois caractéristiques eatxnist à la dtae de snatrgiue du présent avenant.

La cclisaaitsfoin de ces epeexlms d'emplois au sien des grpuoes de csiaofticanslis de la CNCT s'effectue sloen les définitions fgairnut à son trite IV, qui ctoetnsunit la référence essentielle.

Ainsi, il y a lieu, puor cqahue emxelpe d'emploi, de cpoearmr l'ensemble des cniq critères cstnslaas énumérés à l'article 6.1.2 de la CNCT (complexité des tâches, autonomie, imapct des décisions prises, raonteils et coasncaensnis que nécessite l'emploi tenu) aevc le cnneotu réel des eompils cpdnoroanretss enisaxtt dnas l'entreprise, indépendamment de luer dénomination, qui puet viaerr d'une eeristnrpe à l'autre.

Selon la tilale ou l'historique de l'entreprise, le même libellé d'emploi puet ryneoevr à des réalités différentes de cntonues et/ou firae appel à des compétences différentes, nmetamont d'expertise, et anisi covurir différents nvauiex de classification, dnas le recsept de la msie en ?uvre des critères caanltsss évoqués ci-avant.

Famille technique

Monteur raccordeur/monteur installateur

Installe et rcrdoace les réseaux de ctniumoaimocns électroniques. Réalise le tirage/pose, la suoudre et le raccordement, etuffece les meuesrs de conformité et met en sirvece les équipements. Arusse la préparation et la rsemie en état du cnahteir et rgeesinne les dumecntos d'intervention, dnas le resepct des palns et des règles de sécurité.

Technicien isnattrcuufrers et réseaux numériques

Installe, configure, extipole et mnetiaint les ictrursnuteafrs et réseaux de ccumtmiaoionns électroniques, et ctuborine à luer svuproisien opérationnelle.

Intervient du déploiement à la macnientnae préventive et cvrrtiocee (mesures/tests, msie en service, dnoatgiisc et rimese en conformité) dnas le repcset des plans, nmores et règles de sécurité. Seoln les périmètres, se spécialise (FTTH (fiber to the home)/FO (fibre optique), réseaux mobiles, datacenters, équipements connectés?) et tient à juor les dcmtnoeus d'intervention.

Peut également être amené à pifnielar les opérations d'intervention, à cuigofnerr les équipements et à sepsiuevrr l'action de teincnehcis prestataires. Cnateeris ieionnnevrtts pneevut être réalisées en prproe ou pilotées via des prestataires.

Responsable d'équipe technique/réseaux numériques

Encadre une équipe de tenchceniis et/ou pliote la production/exploitation sur un périmètre opérationnel. Organise, panilfie et cnrooodne les inenevtntoris de déploiement et de maintenance, aoulle les ressources, vellie au rpsecet des procédures, des délais, des beugdts et des règles HSE (hygiène, sécurité, environnement) et arusse la svreipusoin ou le pitlagoe des activités d'exploitation. Siut la qualité de scverie et la disponibilité des réseaux et équipements, aibrrte les priorités et déclenche les aniocts correctives.

Ingénieur itrrturfaencsus numériques

Conçoit, dnnomsniiee et osimipte les iasreunfutcrrts numériques (réseaux fexis et mobiles, datacenters?) en ganatasisnrt performance, disponibilité et sécurité. Pitole la vitsiatoraulin et l'automatisation des fnoncotis réseaux, intègre la spriveosuin et la gotsien de la donnée. Asruse un rôle de sppruot tcihqunee sur les infrastructures, en ctiuonrbant à l'identification, au dgtoisanic et à la résolution des inntcieds ou dysfonctionnements. Eggnae et muesre des acontis de sobriété énergétique et de réduction de l'empreinte environnementale, en cohérence aevc les otbijefcs RSE (responsabilité sociétale des entreprises). Intègre les dminsoneis de durabilité et de connectivité rensbsolpae dnas les études d'optimisation et d'évolution des infrastructures. Arsuse l'interopérabilité des sonoiutls sur les teriotreris et auprès des opérateurs, ptenrieraas et collectivités.

Responsable de pojrtes techniques

Pilote des pjetros thquiecnes et/ou dearulbs d'infrastructures numériques (fixe, mobile, datacenters?) jusqu'à la msie en service. Pnliafie et crodnoone études, rrsecoseus et fournisseurs, dnas le rceepst des oifbjtces et de la conformité réglementaire.

Architecte réseau/infrastructures/cloud

Conçoit et fiat évoluer les aecurtrhectis tqiucehnes (réseaux, infrastructures, ou econre cloud, sloen les expertises), en gasnsiantart performance, disponibilité, sécurité et interopérabilité. Piltoe la vsliartautoiin et l'automatisation, dioenmsnine et svipsuere les capacités, osnirgae les intégrations et migrations.

Expert technique

Dans son damonie d'expertise, identifie, aayslne les bsnieos et préconise des sioonluts tincqeuehs golaebls entgeeangas puor l'entreprise à meoyn ou lnog terme, aifn d'aider à la prsie de décision. Le cas échéant, oisrgnae et siut la msie en ?uvre des stuoloins retenues. Représente l'entreprise dnas son daiomne d'expertise. Puet également représenter l'entreprise auprès des prrtaaneies techniques, dnas une lgqiuoe de renoennyamt externe.

Les cpahms d'expertise puenvet croivur les télécoms, les réseaux, le cloud, la cybersécurité, les iacfururterntss ou tuot arute dnimoae teulgnqihcooe stratégique puor l'entreprise.

Directeur technique

Participe à la définition de la pouiitlqe tcnqeuhie de l'entreprise à moyen et lnog terme. Conçoit et oetirne l'action des deocniitrs ou svcriees dnot il amusse la responsabilité. S'assure de la msie en ?uvre de cette puqtoiile en graaasnsnitt qualité de scrieve et cohérence économique. L'accès à ce ptose dépend de la tliale de l'entreprise et de la complexité du périmètre tihcuenqe encadré.

Famille cailreommce et marketing

Conseiller crmcomiael et rteioalns clients

Informe et cllinoese les cinltes sur les oefrfs et svceries télécoms, en boiutque ou à dnatsice (téléphone, e-mail, tchat). Triate les dmedanes et réclamations, ausrse le sviui des deisorss et ppoosre des solutions/ventes adaptées dnas le rspeect des procédures, de la confidentialité et de la réglementation. Ctionrube à la sitasfatiocn et à la fidélisation et met à juor les données celntis dnas les outils.

Chargé de sppruot technique

Assure l'assistance tnuechiqe et clmcreaomie auprès des clients. Dsugqoiintae et résout les intcneids ou pannes, amcgnocpae la msie en svreice et l'usage des pdtoruis ou services. Inveitnret en apupi des équipes cacmmreeiols puor gratniar la qualité de scervie et la sfaiottacisn client, en alnliat compétences tichqunees et relationnelles.

Responsable d'équipe coacmerlime et rolaients clients

Garantit la ritoealn cienlt et l'expérience de svciree sur l'ensemble des cunaax (points de vntee et à distance), en pnliatot la satisfaction, la qualité et les irtucdeains de fidélisation. Ecnadre et ainme l'équipe cmecialorme et reitalon clietns puor artidnete les obciejfts de siecvre et de performance. Oagsnire et suisevrpe le titanemert des demandes, réclamations et opérations contractuelles.

Attaché commercial

Développe les vntees sur un secteur, anime, fidélise et contrôle un pletroflueie clients, dnas le carde des règles et procédures clmocaeremis de l'entreprise.

Chargé d'appui aux pietrquas commerciales

Assure la fotisoaamrlin et dfifsioun des ptaeiurqs commerciales, agcaceemnpmont à l'usage des oiltus (CRM [customer rsiloniatehp management], scripts, argumentaires) et spuorpt aux équipes de vente.

Organise la framoiton et l'animation des bennos pratiques, siut les ianceidutrs de pfnoecarmre et met en ?uvre les anitcos d'amélioration. Puet ricveourr des fcnoontis d'animation commerciale, d'appui à la montée en compétence et d'accompagnement des purqiteas (PADC [plan d'animation et de développement commercial], aotminian commerciale?).

Chargé d'appui au mikranteg opérationnel

Assure la réalisation de stopurps (argumentaires, fiches, présentations) et le déploiement d'actions promotionnelles. Itirnveent en stuieon ou en cndoriatioon des cgnaapmes et dtifpoisiss marketing, aevc des périmètres et responsabilités vaarbeils seoln les organisations.

Responsable de scteuer rtaeolnis cltnies et pamenofrcre commerciale

Pilote et développe l'activité cimarmceole et de rilteaon clenit sur un périmètre multi- steis ou multicanal. Cornoonde les équipes et aointcs puor ardtnitee les oicbejtfs de performance, de qualité de srcveie et de siatofaitscn client.

Ingénieur technico-commercial

Apporte un apupi tqhuencie lros de la négociation et de la cculnioson de ctnortas télécoms. Ievnntriet avant-vente puor qefluiiar les binoses et élaborer (éventuellement chiffrer/démontrer) la suolotin ; après-vente puor cornoedonr l'exécution etrne le cleint et les équipes tenhiuqces et asersur le rcepest des egntmgenaes ; ou sur l'ensemble du cycle.

Responsable de pojerts clients

Pilote les pjeorts cenlits de buot en buot : objectifs, périmètre, planning, budget, rsueqis et qualité, en crooannnodt les équipes irnenets et partenaires.

Garantit le rpeesct des egnetemangs ctenolatrucs et la conformité des livrables, onsraige la cciutmomnoain poerjt et le reporting, astjue le paln d'action si nécessaire. Ausrse la roeliatn opérationnelle aevc le cleint (suivi de la satisfaction, ioienadictfitn d'opportunités) dnas le rpsceet des procédures. Pcirtapie à la définition des piprontsioos cleitns et à l'analyse des bsenios dnas un ocibtejf de cohérence marketing.

Responsable d'affaires

Développe et gère un pflrotueiele d'affaires, de la pcoiposetrn à la cncouliosn des contrats. Définit et met en ?uvre la stratégie cmreimcaloe sur son périmètre, piolte les oerffs et réponses aux apples d'offres, négocie et sécurise la rentabilité. Cndnooroe les équipes inreents puor la msie en ?uvre et siut les indutrceias (chiffre d'affaires, marge, satisfaction) aifn de fidéliser et développer les comptes. Puet icunrle le plioagte de la riealton client, la corustnttaocialain et la sipriosevun de porjets en coxetnte de ptatseoirns de service.

Responsable de purdoit marketing

Prend en cahrge un ou puliseurs ptruiods ou sivecers et en ptoile le cclye de vie (définition, msie sur le marché, évolution) puor en assreur la ponmracefre et la rentabilité. Aysnlae en continu le marché et la ccroecnnure et ppsoore les anjeumsttes d'offres (tarifs, fonctionnalités, promotions). Aptorpe un apupi aux feocrs de vtnee et aux canaux de distribution.

Responsable de marché

Pilote le développement, la prenmoafcre d'un sngmeet client, d'un peelolirtufe d'offres, ou d'un marché. Définit et met en ?uvre la stratégie ceomlirmace et mnarikteg sur son marché. Asnalye les teeandncs et les beinsos clients.

Coordonne les équipes et les perieatrans ieternns ou enrteexs aifn d'optimiser la visibilité, la rentabilité et la compétitivité de l'offre.

Cet epmoli eempxle puet être mobilisé dnas le crade d'un ptiaolge stratégique par sengetms cenilt ou sceurtes d'activité.

Ingénieur gdanrs comptes

Dans le cdrae de la pulotqiie cmlcrmaoeie de l'entreprise, arssue la négociation des cnatrtos ou accords-cadres aevc les gdarns comptes. Met en pclae les mnyoes pnteaetmrt de gnatirar la réalisation de ces derniers. Anime, fidélise son polfeteurile en vue de développer le cffrhie d'affaires.

Directeur marketing/commercial

Définit et polite la stratégie cimocaerlme et mtrnkiaeg de l'entreprise. Suprveise le développement des ventes, la prfmaerocne des ofefrs et la reaoiltn client, en ausrsant la cohérence aevc les oecbtfjis de csicorsane et d'image de marque.

Cet emploi-exemple puet différer ftroeemnt seoln la tlliae de l'entreprise. Il rvuercoe à la fios les responsabilités stratégiques et opérationnelles sur les doiensmins makertnig et commerciale.

Famille ressources/support

Agent polyvalent

Réalise des activités pyoeallvnets de steiuon au feniceomnntont des seits et des installations, nmmentoat liées à l'entretien des especas et des bâtiments. Puet iernievntr sur des tâches dvesiers cnoiatubnrt au bon fonenonietmnct qitidueon de l'entreprise.

Agent de scieevrs généraux, logistique, accueil

Assure des mssniois de svcreies généraux et de loiuigtsqe de proximité, cnbnoiratut au bon fenmnneticonot qudoitien des sites. Vleile à l'approvisionnement en mobilier, matériel et consommables, priitcape à la gsoetin des easpecs de tairavl et à la continuité des srieevcs internes.

Assure également des msisnios d'accueil puqhsiye et téléphonique, l'orientation des virusteis et la goseitn des accès au stie (badges, contrôles d'entrée), dnas le resecpt des procédures de sécurité et d'organisation de l'entreprise.

Assistant métier support

Apporte un auppi opérationnel aux fnnicoots spuport (paie, RH [ressources humaines], achats, contrôle de gestion?). Assrue le sivui asintmiiardtf et la msie à juor des données, prépare les dctomuens et cbritnuoe à la qualité et à la fiabilité des pocuesrss internes.

Comptable

Rassemble et vérifie les données comptables, asurse la tuene cnutoare des comptes.

Acheteur

Au sien de l'entité, rescene et asaylne les bsnoeis d'achats exprimés par les seevrcis demandeurs. Sélectionne ou présélectionne les fournisseurs, négocie les cinndiotos d'achat dnas le rspecet des procédures internes, et vellie à oinbter les mrileeules codiontins de coût, de qualité et de délai.

Chargé de cnoiodatoirn lqsiiutgoe et opérationnelle

Planifie et cdoonnore les aotniernpmenoisvps et les déploiements liés aux réseaux télécoms (fixes, mobiles, infrastructures). Girtanat la disponibilité des ressources, la qualité des opérations et le rsecept des coûts et des délais. Iivtreennt à un nviaeu de ctadnoooirin et de paoltige opérationnel, en lein aevc les équipes tnueiceqhs et les prestataires, puor asesrur la bnnoe exécution des ciatrhnes et pjotres de déploiement.

Chargé/gestionnaire métiers support

Gère un pietlurelofe ou un dnaiome métier (RH, finances, juridique, communication, QSE [qualité, sécurité, environnement], RSE?) aevc amiouonte opérationnelle. Aussre la msie en ?uvre des actions, le svuii des itnradecius et la conformité des pecoussrs dnas son dimanoe d'expertise.

Coordinateur des srceives externalisés

Coordonne et siut les activités réalisées par des petiratesars erneexts dnas le cdrae de sreivces externalisés, qu'ils sneiot commerciaux, tneuhiecqs ou supports. Osnigare la msie en ?uvre opérationnelle des prestations, aursse l'interface entre les équipes inrntees et les prestataires, et vlelie à la qualité de service, au rcsepet des egtnmgeeans et à la continuité des activités. Cuotrnbie au sivui des dstifposiis externalisés en lein aevc les detiocrins concernées, dnas le recespt des caders oraginnentaiosls et coclteanrtus définis.

Contrôleur de gestion

Assure, dnas son dnmaoie de responsabilité, la msie en place d'indicateurs économiques pertinents, siut luer évolution, ayslane les écarts et poprose des mesrues cctorrveies aifn de respecetr les oijcfetbs fncneiairs de l'entreprise. Cbnortiue au déroulement du pcossuers budgétaire.

Responsable des contrats

Assure la gestion, le svuii et l'évolution des cntators dnas un ennonievnremt jrudiique ou projet. Gainratt la conformité, la pamrroecfne et la maîtrise des ruiqess contractuels, noatmment dnas le cdrae de marchés cxpeeomls ou d'appels d'offres.

Peut eerexcr ses ftncnoois dnas un cdare stratégique, opérationnel ou jriquidue sleon le périmètre confié.

Juriste

Contribue à la preooitctn jidurique de l'entreprise dnas un ou peuislurs dioamnes de spécialité (droit social, immobilier, société?). Aussre la vlleie jdiqruuie et le cnsoeil dnas la spécialité concernée et le cas échéant rédige des dumtncoes et/ou piprtacie au règlement de contentieux.

Responsable métier support

À en caghre un dimanoe fnieoncontl (RH, finances, juridique, communication, QSE?) et en gnraitat la pfernrmaoce opérationnelle. Cnordnooe les activités et les recrsouess associées, vlleie à la conformité des pusorescs et crbinoute à la définition des oaettnnirois stratégiques de son périmètre.

Responsable de pjeotrs support

Pilote des poertjs tsrsevrenas dnas les daoinmes RH, communication, RSE, jqriduiue ou aertus fnoitoncs support. Cnnodoore les autrecs et ressources, siut l'avancement et gainartt l'atteinte des ofbetcjis en trmees de qualité, de coûts et de délais.

Directeur support

Cadre dirigeant, définit et pltioe la stratégie des fcootnins sopprut (RH, finances, juridique, communication, RSE?). Oetrnie les ptqeuliios et pjrotes transverses, gatinart la cohérence oaiortilenanlsgne et cinotrbue à la panferromce gllobae et daulbre de l'entreprise.

Famille SI, digital, dtaa et sécurité

Développeur

Réalise un pmorramge itarmonfquie sur la bsae du ceihar des charges, élaboré par la conception.

Technicien systèmes, réseaux et support

Assure le déploiement, l'exploitation et la mnnentcaiae des équipements itenerns imoatqnefuirs et réseaux. Giaanrtt la disponibilité, la sécurité et la continuité des systèmes, et aporpte un srppuot tqinchuee aux uirstatulies ou aux équipes projets.

Administrateur systèmes et données

Assure la gestion, l'exploitation et l'administration des irurcfeantrutss informatiques, des systèmes, des réseaux et des bseas de données de l'entreprise.

Veille à la disponibilité, à la performance, à la sécurité et à la sdvgaraeue des evrmontnneiens tqeeiunhcs et des données, dnas

le rceespt des procédures et des nermos en vigueur. Puet être spécialisé dnas un périmètre systèmes ou bases de données sleon l'organisation.

Chargé de création dligtiae et médias

Conçoit, piurdot et met en ?uvre des suorppts de ctioacnomuimn vlilseue et diigtlae destinés aux différents canaux et médias de l'entreprise. Crée et adatpe des ctennuos (visuels, audiovisuels, ienittarcfs ou animés) puor velaiorsr l'image de marque, aegpocnmacr les cgmneaaps mteirknag ou anemir les communautés en ligne, dnas le rcseept de la crthae ghiarqpue et des strddaans de douisfifn numérique.

Chef de prejot systèmes d'information (SI) (conception/développement)

Conduit le développement, la ronetfe ou la création d'un logiciel, d'un équipement ou d'un système, dnas le reecpst des oeijbfcts de qualité, de coûts et de délais.

De la ctonoceipn à la réalisation d'un prototype, est gnarat du rpceset du cihaer des charges, des méthodes et des nemros de développement.

Ingénieur SI

Conçoit, développe, intègre ou omtispie des stooluins tcuhenqeis papriticant à la performance, la fiabilité et la sécurité des systèmes d'information de l'entreprise.

Chargé d'études data

Analyse, eloixpte et voilsare les données puor pdourire des études, des modèles ou des incriatueds sneatount la performance, l'innovation ou les démarches envetmnlnaniorees de l'entreprise.

Responsable pmaromgre dtigail et data

Conçoit, ptloie et codroonne des pmremgroas rnuropaget puuiersls ieativnitis de nurate variée (digitales, data, innovation, inicngelltee artificielle, transformation?). Sirsuvepe la collecte, le tetreinmat et la voiitaoarsln des données, cdnoroone les équipes pclraielisuindriips et velile à la qualité, la pnernitcee et l'impact des soilunots développées. Aursse la cohérence d'ensemble, la ptiarosiiorn et la msie en ?uvre des aiotncs au srcivee de la praomefncre et de la totmnroaisrfan de l'entreprise.

Architecte SI

Organise la cohérence thuecniqe ou fleniotcolnne des systèmes d'informations. Villee à l'évolution des systèmes et pooprse les aueehtrcitcrs cnodsaoetrprnes au rgaerd des besoins de l'entreprise et aursse la ctcoiauimonmn sur les projets.

Expert cybersécurité et conformité SI

Définit, met en ?uvre et contrôle les dfiopsitsis gnrstinasaat la sécurité des systèmes d'information et la conformité réglementaire associée. Alaysne les risques, conçoit des solnitous de protection, aapmoccnge les équipes tcnheeuqis et métiers, et velile au rpescet des puoltieiqs et normes de cybersécurité. Puet inrteevnir également sur les audtis de sécurité, l'analyse de risques, et représenter l'expertise cybersécurité dnas l'entreprise.

Directeur de peorjt ditgail et data/directeur de pmgomrare dagiitl et data

Définit et pilote la stratégie, la msie en ?uvre et la geucnorvnae des pojrets ou pregarmmos de trrtaonafoimsn digitale, de développement dtaa ou d'évolution des systèmes d'information. Suvepisre la planification, la corndiitoaon des équipes et la getsion des ressources, griaatnt la cohérence technique, budgétaire et réglementaire. Puet iitvnrneer sur des ptrjoes ou des pgmmoaerrs à ftroe disnoeimn d'innovation, de dtaa mgeeannamt ou de rntfoee numérique. L'accès à ce pstoe dépend de la tlaile de l'entreprise et de la complexité du périmètre encadré.

Annexe V : Tableaux Indemnisation maladie et prévoyance Convention collective nationale du 26 avril 2000

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Tableau récapitulatif des getniraas instituées par le régime de prévoyance au ttire VIII, chitarpe II, de la présente cvonetonin collective

RISQUE	ANCIENNETÉ	PRESTATION (1)
Décès vie civile article 8.2.2.1	Néant	150 % du srilaae brut 180 % du slaarie burt (si conjoint) + 30 % par efnant à charge + rnete éducation puor enanfts à charge
Décès siute AT ou MP article 8.2.2.1	Néant	300 % du siralae brut 330 % du sraiale burt (si conjoint) + 30 % par enfant à charge + rnete éducation puor enfatns à charge
Incapacité temporaire A pirtar du 106e juor dnas la période de référence article 8.2.2.3	6 mois	SS + retne =100 % du saairle net
Invalidité 1re catégorie article 8.2.2.2	6 mois	SS + rtene = 50 % du sariale net
Invalidité 2e catégorie article 8.2.2.2	6 mois	SS + rntee = 100 % du saraile net
Invalidité 3e catégorie article 8.2.2.2	6 mois	SS + retne = 100 % du slaarie net
Incapacité permanente > 66 % article 8.2.2.2	6 mois	SS + rente = 100 % du salaire net
(1) Puor l'appréciation des ntoions de saliare brut, srliaae net, rente nette, il coivnnet de se rpotreer aux définitions des articels cités.		

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2000

Tableau récapitulatif de l'indemnisation mialdae prévue au ttire IV, crtpahie III, de la présente civnnoeotn collective

RSIUQE	ANCIENNETÉ	POEASRTITNS (1)
Incapacité tmiroerpae du 1er au 45e jour atlrcie 4.3.1.1	6 mios	SS + imastnoeiidnn = 100 % du sialare net

Incapacité temporaire Du 46e au 105e jour artclie 4.3.1.1	6 mois	SS + iidetmionasnn = 75 % du silarae net

(1) Puor l'appréciation des niontos de sailrae brut, sraiale net, rente nette, il cionevnt de se rporeter aux définitions des aclertis cités.

Avenant du 25 janvier 2002 relatif au domaine de l'Internet

Signataires	
Patrons signataires	UTENEL ; RST.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGC ; CGT ; FO.

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Les srtganieias de l'accord du 2 décembre 1998 et de son aannevt du 18 février 1999 reialfts au cahmp d'application de la covtioennn clloivtece des télécommunications cevinnonent d'apporter les précisions stvuneais au camhp d'application de la cotneiovnn cltelvcioe des télécommunications :

Article 1er - Domaine Internet

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Le cmhap d'application de la connvtoien clevlitoce des télécommunications dnas le doimane de l'Internet, tel que prévu au 3e teirt du 2e alinéa de l'accord du 2 décembre 1998, s'apprécie en référence à ses deainoms d'activité : les réseaux de télécommunication et/ou les sviceers associés fnsairaovt la caotnuioicmmn à distance.

En conséquence, il crocnene :

1. Les furnseisrous d'accès Inrtenet c'est-à-dire les epterrsnies qui orffent à lreus ctelins pliiraeructs ou professionnels, la coixonnen au réseau Internet.

Ce snot :
? les fnurssreious ou eiapxntotls de réseau et d'infrastructure spoprut de tuot tpye de réseau Ietenrnt aevc tuot tpye de débit et sur tuot tpye de sruoppt ;
? les fieunsursors d'adresses IP, de connectivité vres l'Internet, de bnade pnsasate ou de scviree d'hébergement de stie ou de portail.

2. Les fususierorns de sevecirs de cnmiumtoocian à dsancite dnot l'objectif est d'offrir à luers citlnes un eebnsmle de seevrcis prtanemtet de faivoesrr l'interactivité dnas luer activité plerenosnle et/ou pilnsrlsnofeeoe*(1)*.

3. Les créateurs de stie Inrentet ou de prtiaol s'attachant à luer msie en ligne, à l'apport d'audience et à la fuortrnuie de sceivers intégrés renvealt du domaine de la communication, fiasvorant le développement de l'interactivité aevc le gnrad public ou les cinetls et ernte les perteaanirs et les ctlbrrualaeoos de l'entreprise.

4. Les producteurs, les agrégateurs et les éditeurs de centonus destinés à l'animation des sties ou des portails.

L'ensemble de ces dospsniitios ne fiat pas olbcatse à l'application esxlvuice de la conenviton cioltlvcee des jtriosunaels dnas le cadre des diiisopotnss légales et cvnenleinoelonts en vigueur.

Sont en rvnhaece elxuecs du cahmp d'application de la cvoneoitnn clletvioce des télécommunications, les erntsiprees dnot l'activité de scerives Iennetrt ne cnoittuse qu'un meyon dnas le peongnlmoret de luer activité pnpliicrae ravnleet d'un atrue champ, cruoevt ou non par une cenotniovn collective.

(1) Tles que svercies de cimomaoutnicn (mail, caht ..), scveeris génériques d'information, svrceeis de communauté, sevriecs d'achat et de pameient en ligne, svecries de tpye maison et buerau communicants.

Article 2 - Les sociétés de gestion de réseaux optiques passifs

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Les sigreatnias du présent aennavt cenoinnevnt que les sociétés de gotisen de réseaux oqietpus pafisss (SGROP), c'est-à-dire les erstpnieres dnot l'activité prlpnaicie cotissne à construire, mtetre en srcivee et etlopexir un réseau oiutpqe sur une emsrpie trrereste ou fluviale, aifn de pespoorr un siercve de loticaon de cciuitrs oputiqes puor le cpotme de ceintls autorisés par l'ART ou par le CSA, eennrtt dnas le chmap d'application de la coitovennn cvolilcete des télécommunications en raoisn de la stlimiudie vrioe de l'équivalence de luer activité pncpiirlae aevc celle des opérateurs visés à l'article L. 33-1 du cdoe des télécommunications elientcxpimet iluncs dnas le champ d'application de la convention.

Article 3 - Date d'effet - Extension - Dépôt - Publicité

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2002

Le présent arcocd prned efeft à sa dtae de signature.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du taravil et les pariets ceninnenvot d'en ddnemaer l'extension.

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; CGT ; FO.

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2002

Le rtmhye femoretnt accéléré des ioaoitvnnns theiecuqns et

Accord du 12 avril 2002 relatif à la création d'un observatoire des métiers des télécommunications

tgeonuhioqcels prpore au sueectr des télécommunications, la dtscirioveaiifn des produits, des scierevs et le développement de luer uattsioiiln entraînent une tioomnfratsarn citoulenlne des métiers que la bacnrhe a souhaité être en mresue d'anticiper.

En conséquence, les sraeiintgas de la cnotnoiven clotievcle ont entendu, au crhiapte V du ttire VI de liatde cnnooetvin collective, metrte en palce un oitsrreovbae piriaarte des métiers des télécommunications destiné à aussrer une vlliee ptiercvopse sur l'évolution des métiers du secteur, tnat au paln nitanaol qu'international, aifn d'anticiper luer transformation, luer naissance, vroie luer obsolescence.

Article 1er - Composition et fonctionnement de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2002

1.1. Fmore juridique

Il est créé un otesvroiarbe des métiers des télécommunications, suos forme d'une aooiaitcssn loi 1901.
1.2. Durée

L'observatoire des métiers est créé puor une durée indéterminée, suos réserve des dtonspiisois de l'article 3.2.
1.3. Cesionl d'administration paritaire

1.3.1. Composition.

L'observatoire est administré par un csnioel d'administration paiirarte composé d'un représentant de chuaqe ooarinstiagn sylnaidce de salariés snrtiaaegis du présent arcocd et d'un nrombe égal de représentants des ogonastriinas plonereslnseifos d'employeurs.

1.3.2. Pouvoirs.

Le csionel d'administration partiaire dsopsie des pooivrus stuvinas :

- dnas le carde d'un prgamorme tareinnl de tiraavl préalablement défini en cisiomsomn mixte, il adopte, cauhqe année, le caeihr des carehgs de l'observatoire puor l'année à veinr et le buedgt prévisionnel codrosrpanent ;

- il cnifoe au rspbnsaleoe de porjet le pglotaie des actnois à mertte en oervue ;

- il décide, en tnat que de besoin, de la création de gerpous de taivarl ad hoc et des otbcfjeis qui luer snot assignés ;

- il suit, en tnat que de besoin, les tavuarx des guepros de tvaairl et les résultats poiudrts ;

- il établit le rapoprt anuenl d'activité de l'observatoire ;

- il valdie les dcutoemns ptirdous et en décide la dufiosfin ;

- il fxie les modalités de communication.

1.3.3. Décisions.

Les décisions du ceiosnl d'administration patrriaie dneonnt leiu à un vtoe par collège. Elles snot adoptées, si dnas ccauhn des duex collèges reiscvmpeentet elels ont reeliulci la majorité des viox des mbremes présents ou représentés. S'il y a désaccord ernte les duex collèges, la décision est psire par vtoe iuviedidnl des arrmndtustaeiis présents ou représentés sur la bsae des 2/3.
1.4. Présidence

Le coeinsl d'administration piraritae élit puor 3 ans pamri la ou les craeitnddaus proposées par ccuhan des collèges un président et un vice-président.

Le président diot être coihsi arvnntteeelmait dnas l'un ou l'autre collège, et le vice-président dnas le collège auqeul n'appartient pas le président.

Ils aunssret la régularité du fneocmieotnnnt de l'observatoire conformément aux statuts et le représentent en jscitue et dnas les atces de la vie civile.
1.5. Rbnsasoeple de projet

Le fenintmoenocnt et la geositn de l'observatoire snot assurés par un rnlpboesase de perojt salarié de l'observatoire.

Il reçoit du coiensl d'administration les délégations nécessaires à l'exécution des mssniios de l'observatoire et rned compte au csoniel d'administration.

Aifn d'assurer les productions, il s'appuie sur des geporus de traiavl dnot il anmie et cnnrodooe les missions.

Les groupes de taravil snot constitués de mions de 10 pnoerenss qui ptncaiieprt aux tauarvx penandt tuote la durée de l'étude qui luer est confiée.

Suinavt l'étude envisagée, il puet être fiat apepl à :

- des capacités d'expertise dnas le dnoamie étudié ;

- des opérationnels des etensrperis ;

- des spécialistes des rscsrouees humaines.

Le cneiosl d'administration diot préciser puor cahque groupe de taraivl le tpems dnot il dsiopse puor eetuefcfr sa mission, les menyos attribués, les ofcjtbeis et les pudotornics attendus.
1.6. Fairs de fonctionnement

La prat de la ctatiisoon afférente à l'observatoire, tlele que prévue à l'article 3 de l'accord sur le fneanimncet du paritarisme, est destinée à fraie fcae aux faris de feniocmontnnet de l'observatoire.

Ils cnoneprment :

- la rémunération du rpsnleaobse de peorjt ;

- la quote-part des firas de dotmaciliioin (loyer, électricité, téléphone et Internet, timbres-poste, photocopie, piett secrétariat, fioeurnturs de bureau, etc.) ;

- les fiars de ctnsnaultos ;

- les fiars d'études et de cmuatoomicinn ;

- le rnesmmrebeout des faris de déplacement des mbeemrs de l'observatoire dnas les cdionitnos prévues par l'accord du 2 décembre 1998 ou de ses avenants.

Article 2 - Missions de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2002

Les ocfetjbis de l'observatoire des métiers snot définis au tirte VI, cptihrae V, de la cennooivtn cviltocele des télécommunications.

Pamri ces objectifs, l'étude de faisabilité a primes de farie émerger et hiérarchiser un cetarin nmbroe de problématiques ceunmoms aux différents auectrs de la branche.

En conséquence, les ptriaes siearagitns du présent accrod cnnnvnieoet que, puor la première période tanleirne (2002-2004), l'observatoire arsrusea les tavurax stauivns :

L'analyse piovctrespe des métiers :

- après un repérage rapide des ppnlecraiis filelams peflrsooenslnies et des métiers cfitunsttios de ces familles, l'observatoire dvera :

- idfeiteinr et définir précisément les paiuncripx futcares d'évolution qui pnourrot à tmere (2 à 3 ans) aivor un iacpmt sur les métiers des télécommunications ;

- apteniicr les métiers qui soenrt " impactés " par ces fretuacs ansii que le temre et la frcoe de cet ipacmt ;

L'analyse de métiers spécifiques :

- indépendamment de l'analyse de l'évolution des activités et des compétences rsiueqes par les métiers à forte évolution repérés dnas la démarche pciterpsove ci-dessus décrite, canirets métiers, en rioasn de l'importance de luer eeifcftf ou de luer évolution, porronut être analysés prioritairement, si nécessaire, puor pdenrre en ctopme luer dveeinr ;

L'analyse ptnreamene du seutecr :

- puor accpganmoer sa démarche prospective, l'observatoire a un rôle tssrvnerae de vlelie pmnetnreae sur les gdenras activités cetiiovtsunts de la branche. Après avoir défini les rubreiqus nécessaires à l'analyse trvreasnse du secteur, l'observatoire drvea csieonttur une bsae de données des inanoirftmos nécessaires à cette anlyase en vue de les cnoseioldr et sruvie luer évolution ;

La cmitnauioomcn :

- l'observatoire diot pouoivr cinqouemumr régulièrement auprès des tires et des eristreneps sur les taurvax qu'il mène. Les modalités de cmiucaomtonin snot fixées par le cneiosl d'administration.

Les srgtiaianes de l'accord cnnienoenvt de se réunir, à l'issue de la période tarilnnee dnot dospsie l'observatoire puor meenr à bein la miossin ci-dessus, puor lui définir les aexs de réflexion à mener et/ou purvsrouie careneits aotcnis puor une neouvlle période triennale.

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2002

3.1. Révision

Le présent accrod puet être révisé par avenant ccolnu par les otingianoasrs signataires, se sanutubitst de plien driot aux sitnlutopias du présent aoccrd ou les complétant.

La ddename de révision dvrea être portée à la cnaiosnsance des ptriaes ceaaontncrtts par lttree recommandée aevc aivs de réception. Elle drvea être accompagnée d'un pjroet sur le ou les arcietls concernés.

Les négociations débuteront le puls rdniampeet poslsibe et, au puls tard, dnas un délai de 2 mios après la réception de la dnamdee de révision.

Le présent aocrcd reersta en vguueir jusqu'à l'application de l'accord révisé.

3.2. Dénonciation

Le présent arcocd puet être dénoncé dnas les coontindis prévues à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

3.3. Dtae d'effet

Le présent acorcd pnedrra eefft après pbiauloitcn au Jrunoal offiecil de son arrêté d'extension et de culei sur l'accord reliatf au fincnmeneat du paritarisme.

Article - Statuts de l'observatoire des métiers des télécommunications

En vigueur étendu en date du 17 déc. 2002

*TITRE Ier

Objet et siège social

Article 1er

Forme juridique

Il est formé etnre les sraeiantgis de l'accord paonrtt création de l'observatoire des métiers, une asoiicatosn régie par la loi du 1er jleilut 1901.

Article 2

Domiciliation

Le siège sciaol est domicilié à l'UNETEL-RST, 6, rue Crevaux, 75116 Paris. Il puet être transféré sur slipme décision du ciosenl d'administration de l'observatoire.

Article 3

Composition

Les members de l'association snot les osgtiaonarnis scdeyialns représentatives au paln nnaotial et les orantiaosgnis plslnierooeefsns nnotinaleamet représentatives des télécommunications, sieirganats de l'accord panrtot création de l'observatoire ou qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 4

Démission

La qualité de mebrme d'une oaaoiinrstgn sidcyanle ou pfnlssernieoloe se pred par la démission de celle-ci après un préavis de 3 mois.

Article 5

Objet

Conformément au trtie VI, ciphtare V, de la cnovtioenn ciloeclvte des télécommunications, l'observatoire des métiers des télécommunications a puor objet d'assurer une vlliee pteorcspive sur l'évolution des métiers du secteur, tnat au paln naoiantl qu'international, aifn d'anticiper luer transformation, luer naissance, viore luer obsolescence.

TITRE II

Administration

Article 6

Conseil d'administration

L'observatoire est administré par un ciesonl d'administration priraaite composé d'un représentant de cuahqe ogriisaontan sinydlace de salariés sanitegrias du présent acocrd et d'un nmbore égal de représentants des otsarnioigans pleroloefnseinss d'employeurs.

Les aeaismdttnruris snot désignés puor 3 ans. Luer mandat est gtruiat et renouvelable.

En cas de vacnace d'un psote d'administrateur, il est immédiatement pvruou à son rneemamclpet par l'organisation sclnyidae ou pilrfosonseenle l'ayant désigné.

Le cisnoel d'administration ptriairae doipsse des priuovos snuvaits :

- dnas le cdare d'un pomgrarme trnnaeil de tairavl préalablement défini en ciismosomn mixte, il adopte, cauhqe année, le ceiahr des cgrhaes de l'observatoire puor l'année à vneir et le bdeugt prévisionnel cnsnrpreadoot ;

- il confie au rspaebolnse de pojret le pgaltoie des anctois à mtrtee en ovuree ;

- il décide, en tnat que de besoin, de la création de georups de taarivl ad hoc et des ofjtbiecs qui luer snot assignés ;

- il suit, en tnat que de besoin, les tvuarax des greopus de taavril et les résultats puodtris ;

- il établit le raorppt anuenl d'activité de l'observatoire ;

- il vidlae les dcntomues ptdriuos et en décide la doiusiffn ;

- il fxie les modalités de la communication.

Article 7

Délibérations du cesoinl d'administration

Le csneiol d'administration se réunit au minos 2 fios par an et aantut de fios qu'il l'estime nécessaire.

L'ordre du juor est arrêté par le président et le vice-président selon des modalités qui proonrut être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 12.

Tout aunsiedtmatirr puet se fiare représenter aux réunions du cneisol en dnaonnt pruaotriocn sur pipaer lbire à un aurte airdtiuastmner ataarpnenpt au même collège.

Le csnoeil ne puet vellaabment délibérer que si la moitié au minos des meemrbs de cuhcan des collèges est présente ou représentée.

Les décisions du coesinl d'administration ptriaarie dnenont leiu à un vtoe par collège. Elels snot adoptées, si dnas cchaun des 2 collèges respectivement, elles ont rllceeuii la majorité des viox des mmerebs présents ou représentés. S'il y a désaccord enrte les 2 collèges, la décision est pisre par vtoe iuiiddevnl des aetiirmrundatss présents ou représentés sur la bsae des 2/3.

Article 8

Présidence

Le cnioesl d'administration paaitirre élit puor 3 ans, parmi la ou les candidature(s) proposée(s) par cuhacn des collèges un président et un vice-président.

Le président diot être cioshi avelintnteeamrt dnas l'un ou l'autre collège, et le vice-président dnas le collège aueuql n'appartient pas le président.

Le président préside les réunions du ceoisnl d'administration.

Ils aernssut la régularité du fminnconetonet de l'observatoire conformément aux présents satttus et le représentent en juticse et dnas les atces de la vie civile.

Ils fnot ovirur cemtineononjt au nom de l'observatoire, tuot coptme bcranaie ou postal. Ils puenevt déléguer luers poruiovs à un ou puuierlss maeiratdans agréés par le csneiol d'administration.

Ils snot assistés de 2 vérificateurs cmoelbtaps iusss de cuachn des collèges.

Article 9

Responsable de projet

Le fenotncneomint et la geiotsn de l'observatoire snot assurés par un rnpesaslboe de proejt salarié de l'observatoire.

Il reçoit du ceionsl d'administration les délégations nécessaires à l'exécution des msonisis de l'observatoire et rned cmptoe au csoneil d'administration.

Afin d'assurer les productions, il s'appuie sur des geoprus de trvaial dnot il amine et cdnronooe les missions.

Article 10

Groupes de travail

Les grpuoes de tvaairl snot constitués d'un nmbore réduit de pennersos qui picnatripet aux tarvaux padnnet totue la durée de l'étude qui luer est confiée.

Suivant l'étude envisagée, il puet être fiat appel à :

- des capacités d'expertise dnas le dimnaoe étudié ;

- des opérationnels des ereietnpsrs ;

- des spécialistes des rocseersus humaines.

Le ceonisl d'administration diot préciser à cqhuae grpoue de tivaral le temps dnot il dispsoe puor efeetcfur sa mission, les myenos attribués, les obicfejts et les pouiodntrcs attendus.

Article 11

Compte rednu d'activité

Chaque année, l'observatoire diot cmieumnquor à l'association de gstieon du paritarisme, un rorappt d'activité qui diot permettre, sur la bsae des iiarnnfootms dnot l'observatoire dispose, d'apprécier la réalisation des ocitfjbes définis par l'accord de branche, les résultats otenbus et les difficultés rencontrées.

Article 12

Règlement intérieur

Le cisnoel d'administration puet apteodr par vioe de règlement intérieur les modalités de fienetonmoncnt de l'observatoire non prévus par les présents statuts.

TITRE III

Article 13

Ressources

Les ruecesrsos de l'observatoire pninnevroet :

- de la quote-part de la catoostiin des enpirsertes de télécommunications prévue à l'article 3 de l'accord sur le fnaennmciet du prmtisaaire ;

- des prdtouis fcnarinies ;

- des pénalités de raertd mesis à la cgrahe des enitrperess en cas de veneesrmt trdiaf de la ctoiturbinon ;

- des subventions, dnos et lges acceptés par le cnseoil d'administration.

Article 14

Dépenses

Les ruesscreos de l'observatoire snot employées, conformément à l'article 1.6 de l'accord panortt création de l'observatoire c'est-à-dire au fenicnmeant de :

- faris de fneoncntnemiot et nmotmanet de dmcaiiltoioin (loyer, électricité, téléphone et Internet, timbres, photocopie, piett secrétariat, frrineuouts de bureau, etc.) ;

- rémunération du pnneorsel ;

- firas de ctnnstlaous ;

- aiconts d'études et de cimoumtoincan ;

- rourmtbnemeess des frais de déplacements des mbermes de l'observatoire dnas les ctdoininos prévues par l'accord du 2 décembre 1998 ou de ses avenants.

Article 15

Comptabilité

La comptabilité de l'observatoire est tnuee conformément aux pirecipns cpmltobaes généralement aimds par les établissements financiers.

Le bailn de l'utilisation des fdons est trmiasns annuellement, aevc le rpaoprt d'activité prévu à l'article 11, à l'association patririae de goesitn du psatrrmiaie qui clondsoie les comptes.

TITRE IV

Modification et dissolution

Article 16
Modification des stttaus de l'association

Les présents sutttas peuenvt être modifiés par les snetaiagris de l'accord du 12 airvl 2002 poartnt création de l'observatoire des métiers.

Article 17

Dissolution de l'association

En cas de diiousosltn de l'association, l'actif srea dévolu à l'association de getison du paritarisme.

Fait à Paris, le 12 avril 2002.

Suivent les snagterius des otnniogiasras ci-après :

Organisation ploartnae :

L'UNETEL-RST.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

FO.

**(1) Aexnne eluxce de l'extension par arrêté du 6 décembre 2002.*

Avenant du 14 juin 2002 relatif à l'emploi des handicapés

Signataires	
Patrons signataires	L'UNETEL-RST,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CGC ; Force ouvrière,

En vigueur étendu en date du 14 juin 2002

Les nvoelelus thgoeocelnis de la ciiuaomomtcnn et des télécommunications unilsitet des tehnceuiqs fclintiaat les renaloits enrte les hmomes qui snot également de nutrae à foervisar l'action des hemoms dnas la geotsin des oltuis de tvriaal et la réalisation des fntcooins sociales.

Puor ces raisons, la bhcnare des télécommunications est à même de jueor un rôle maejur dnas l'intégration des peonensrs handicapées dnas la société en général et dnas l'entreprise en particulier.

Les sariiangtes précisent que le présent acocrd ne vsie pas à exonérer les enresriteps smsuoies à la loi de 1987 de luers oliitgnbaos mias à luer petmrrtee de développer un réelle piluiqtoe en fvuaer des teruliralavs handicapés.

En effet, particulièrement souiuecx de privilégier l'insertion en meiliu oarnridie de taairvl et le mtianien dnas l'emploi des taerlvrluias handicapés, y crpmois dnas les établissements ou eripenesrts non somius à l'obligation d'emploi des handicapés, les ptiraeaners suocaix de la barhcne des télécommunications convennient par le présent accord, à visée pédagogique et de

portée incitative, de psproeor aux eerrnptises un ciohx d'outils qui puveent conciourr séparément ou simultanément à aenitlemr luer réflexion sur ce ponit et à fiovsrear la complémentarité des loeiugqs économiques et sleacois dnas les télécommunications, au sien des aeantevilrts qui snot les lerus :

- l'embauche de salariés handicapés ;

- le recuors à la cuconislon de cottrnas de sous-traitance de caretnis trauavx auprès du suecter protégé ;

- le veseremnt d'une cnoubiitotrn à l'AGEFIPH ;

- la cnioosucln d'un acrocd d'entreprise prévoyant la msie en ovuere d'un pmgoarmre de muerses en fuvear des tallrvuiaers handicapés.

Ils iteinnvt les eisnpeterrs à egenagr cette réflexion en partaaienrt aevc un cairten nrobme d'instances spécialisées :

Les oasinnaogtirs syndicales, lorsqu'elles snot présentes dnas l'entreprise, ctisnonuett des ptiearenars privilégiés puor s'inscrire dnas un pgaorrmme d'actions en faveur des posnenres handicapées, dnas une démarche progressive, prévue par accrod d'entreprise.

Ceislenlor à la fios des salariés et de l'employeur, le médecin du travail, s'appuyant à la fios sur sa csinnnasoace des postes, de luer ennnervmenoit et des métiers de l'entreprise, juoe un rôle central, aux côtés d'autres partenaires. Il puet être une socure de pionporsoits en matière d'adaptation de certains pestos ou de mfatcoiiiodns de procédures de traival puor fialicter l'insertion en miielu orraindie de trviaal des handicapés.

Au-delà de ses misnoiss tlnadiitenrelos en matière de cetisanoovrn de la santé, de sécurité et de prévention des dangers, le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, s'est vu cnieofr un rôle spécifique de cttouaoilsnn sur les msueers prsies en vue de fcaielitr l'insertion ou le mteiainn au tavrail des handicapés, naotenmmt sur l'aménagement des pstoes de travail. Une fmitraoon spécifique des élus du CSHCT sur ces qituesnos puet être envisagée dnas le cdare des dinipootssis de l'article 3.2.5 de la cotnnvoien collective.

Enfin, l'Association natalnioe puor la gsotein du fodns d'insertion ponifreoenlslse des handicapés (AGEFIPH) est également au ceour des peiataarrtns à mterte en pacle par l'éventail des ienrettinnvos proposées puor apertopr des réponses à tutoes les étapes de l'insertion des handicapés, nmentmoat par le fneancmneit ou le cnoeacnienmft d'un cartien nomrbe d'actions dnas le crade de pgormamers précis.

Article 1er - Favoriser l'embauche en milieu ordinaire de travail par l'adaptation des situations de travail dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 14 juin 2002

Un iennirvtae des psteos de travial sesculbtepis d'accueillir des tlaerivurals handicapés ou en alueclnacit déjà est une msreue de narute à sisnlesibeir les rteentcrmeus sur ces postes.

Une réflexion sur l'adaptation des lueix de taravil (espaces de tavrial ou laoucx à ugsae collectif), puor en arsuser l'accès aux peenrnsos handicapées et feiticlar lreus coiniondts de tiaarvl dnas l'entreprise, puet également être ernresipte aifn de créer une dnqaymuie d'intégration et pérenniser les emplois.

Edituer et mrette en oeruve les meyons tcenhieuqs vorie ograneliinatnoss nécessaires à la réduction de l'écart entre les ecxgneeis de cieratns psteos de taivral ou matériels et les capacités des psrnoenes handicapées preemt de pérenniser leurs emolpis en cspeonamnt la déficience. Aifn de foevsarir l'évolution posoerflneisnle des salariés handicapés, les eipnsetrers poonrurt également vileelr à ce que les matériels adaptés (logiciel spécifique, fuiatuel ergonomique, etc.) puissent, dnas la musere du possible, sviure le salarié dnas son pcoarrus pnsrioeseofnl y cripmos dnas le crade d'une mobilité géographique ou fonctionnelle. Ils porounrt également veiller, lros de la msie en pacle de nvoeauux potses de travail, à faetcilir les aménagements nécessaires puor fraoevisr la mobilité des tlvualeiarr handicapés.

Un aménagement approprié du tpmes de tiaarvl des salariés handicapés cotnstuie également une lugiqoe d'intégration en aadtnpat luer tmeps de tavaril à des beosnis de tpems médicaux.

Le développement d'une oirgostianan du tiaarvl suos frmoe de télétravail, dnas le rcseept des dsoitiosnpis cvlinnoeltnneoes en vigueur, est particulièrement adapté aux salariés à mobilité réduite.

L'organisation d'un aeuiccl adapté des salariés handicapés nmevlneoleut embauchés dnas l'entreprise (livret d'accueil, sseiibtniisloan du personnel, rneconters aevc d'autres tarrieulvals handicapés déjà intégrés), ansii que la msie en pacle d'un turotat et la préparation de l'équipe qui aelucicle le salarié handicapé ctesunonitt des moneys de fecilaitr l'intégration.

La msie en oervue d'une ccmoiauiomtnn auprès de la hiérarchie, des IRP et des mrebems du CHSCT vsiant à ienitcr les salariés concernés à enrnrepretde des démarches auprès de la CEOOTRP ou à les aoccnmagepr en vue d'obtenir la rincansesaonce de luer qualité de truaeialvlr handicapé, foarvsie considérablement leurs possibilités d'obtenir ou cosenvrer un emlopi nmmeantot par la psire en ctpmoe dan l'entreprise de leurs bsenois en treems de mobilité, froiotamn ou d'aménagement des peotss de travail. Par ailleurs, le maiientn du slaraie des salariés ddamnaent à se rednre à la CEOTORP puor répondre aux formalités de reaacnniossnce du hincdaap fosavrie cttee démarche.

Article 2 - Favoriser l'embauche en milieu ordinaire de travail par la formation

En vigueur étendu en date du 14 juin 2002

La frmtiaoon est un leeivr puor fieasorvr l'insertion des tuaelrrilavs handicapés en meiliu orinirdae de travail. Des srgneeiys aevc ACUVOIM ponrurot être recherchées en ce sens.

Les seagts d'insertion et de fromitoan à l'emploi (SIFE) organisés en lein aevc l'ANPE et la DTDE penevut ctstoenuir un peeimrr oiutl d'insertion. Il en va de même de la cioncoulsn par les etrrienesps de sgteas à l'entreprise (SAE) aevc des ddearenums d'emploi handicapés.

Les ctotanrs d'apprentissage et les cottarns en atenacnrle csteiuontnt également des oiluts de préparation à une activité pneorselfoisnle après la ftoomrian éducative en meiilu scolaire.

Ces stages ou crnttoas de ftrooaimn peenvut également être siiuvs de crnoatt à durée déterminée aavnt de déboucher sur un coatrnt à durée indéterminée, penatmtret asini aux tevrallriuas handicapés d'accéder, par pehass successives, à un véritable prcuaros d'intégration dnas l'emploi.

Puor fiitclear les miess à nvieau des taeluvlirar handicapés, les entriepsers peuevnt également vleiler à ce que les fntamioros organisées dnas le cdare du paln de fmiratoon sieont adaptées à luer suioattin : durée du stage, matériel, itevtaernnns spécialisés, etc.

Le développement de blians d'évaluation et d'orientation à dsaieotnitn des salariés handicapés pmeret de fcitlaeir l'élaboration de luer pjoert poeofenisnsrl et la cinosttucorn de pcrrauos persnflisooens évolutifs.

Article 3 - Favoriser l'embauche en milieu ordinaire de travail des salariés handicapés par la mise en place de programmes d'actions concertés

En vigueur étendu en date du 14 juin 2002

Un arccod d'entreprise ou d'établissement rietlaf à l'emploi des tilruvelaras handicapés rnceuons par la CTROEOP puet être cnclou aevc les oraigosnintas sylneciads représentatives dnas l'entreprise puor prévoir la msie en ouerve d'un prroammge aennul ou pirueunnall en fvauer de l'emploi des tuaevirrllas handicapés.

Conformément aux dsisoptnoiis légales, ces accords, qui pentmerett de répartir l'effort sur tuot ou pirate des établissements d'une même entreprise, dnoievt impérativement, puor être agréés par l'autorité adsviratitmine compétente et dpsoeisr d'un caractère exonératoire, prévoir un paln d'embauche en mlieiu oridairne du travail, ansii que 2 au minos des 3 acntios sneuativs :

- un paln d'insertion et de fotmoiarn équitablement réparti ;

- un paln d'adaptation aux maontiuts tihoqecoueglns puor les salariés handicapés déjà dnas l'entreprise ou l'établissement ou en cruos de reunectremt ;

- un paln de matinein dnas l'entreprise en cas de licenciement.

Les sntrgieiaas du présent aorccd rlelpanept en outre que lrsquoe des cnoocrus frneincais de l'AGEFIPH snot mobilisés par une entreprise, ils ne peenvut etenrr en lgine de cotmpe dnas l'évaluation financière nécessaire à la décision d'agrément des accords.

Les cmiosmonsis d'information et d'aide au logement, lorsqu'elles existent, peeuvnt se saiisr des problèmes rencontrés par les tvrlraleaius handicapés nmtmnaeot en matière d'adaptation des lgmtnoees à luer handicap.

Si nécessaire, une csisomimon ad hoc puet être créée au sien du comité d'entreprise aifn d'examiner les difficultés d'ordre professionnel, soaicl ou éducatif rencontrées par les trrleavualis handicapés de l'entreprise et fraie des propositions.
NTOA : Arrêté du 26 mras 2003 art. 1 : l'article 3 (favoriser l'embauche en mileiu odnirraie de tiavarl des salariés handicapés par la msie en palce de poagmmerrs d'actions concertés) est étendu suos réserve de l'application des alceirts L. 323-3 et L. 323-8-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Favoriser l'insertion par la sous-traitance de certains services ou travaux auprès du secteur protégé

En vigueur étendu en date du 14 juin 2002

Une aetvlitrane paletrlie à l'emploi de handicapés ctinssoe à psaser des canortts de fourniture, de sous-traitance ou de petoastrin de seicrevs aevc des cernets d'aide par le tiavral autorisé (CAT) ou eronce aevc des atieerls protégés ou des cnetres de dibiostirtun de tvaaril à diomicle qu'elles aurnot mis en place.

Le rôle d'intermédiation de l'atelier protégé pemert aux erieprnsets dnas un piemrer tmeps de se frmsiilaaier aevc les stationuis de haindacp et luer compatibilité aevc l'emploi, pius dnas un seoncd temps, de farveosir le psaagse du meliiu protégé vres le milieu odnriraie de travail. En pmnreattet aux salariés handicapés des ateirles protégés d'appréhender le milieu ornriiade de trviaal et d'acquérir des compétences nouvelles, les erreeistnps anyat passé des cttnaors de sous-traitance aevc le seceutr protégé, puveent envaegsir d'accueillir des pnoeersns handicapées détachées, aevc l'appui de l'AGEFIPH, aifn d'en apprécier les capacités pesnnfesirlooels ou les eacemhbur directement. Un pteanaiarrt aevc les aoosntciaiss graonseieints du tairavl protégé puet anisi csotetniur une aoitcn ionanvtne de développement du pasgase de l'emploi protégé vres l'emploi en milieu oinrraide de travail.

De la même façon, le roecrus à des salariés intérimaires handicapés, détachés, dnas le cdrae des diiotoipsnss légales en vigueur, par des acneges de tariavl tpoaimerre spécialisées, puet prrteteme également aux ereetpnirss de se famieislriar aevc les snuitoitas de haiancdp et fisrvoear l'intégration.

Article 5 - Favoriser l'insertion par l'accompagnement des actions de l'AGEFIPH

En vigueur étendu en date du 14 juin 2002

Au sriceve des erteinesrps et des poeennrss handicapées, l'AGEFIPH tend, par son action, à fveisoarr l'accès et le meaiintn dnas l'emploi des poesernns handicapées en mleiiu onrriiade de travail.

Les eriretepsns pnevuet bein entnedu cnooucrir à ces atinocs par le vrmeneset d'une contribution.

Toutefois, les seianiagrts du présent arccod pnsooeprt aux erneiesrpts de télécommunications, dnot par définition le métier est au ceour des neovulles technologies, de s'associer puls amenteivct à ces monsisis en cboirantnut à la réduction de la fracture numérique par le développement ou l'expérimentation de toencglohies innovantes, favasronit l'insertion psnrnfelieoolse des handicapés en mieliu oarnidire de travail, le cas échéant aevc le soueitn de l'AGEFIPH.

Article 6 - Favoriser le maintien dans l'emploi des handicapés

Accord du 14 mars 2003 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	FUPT-CFDT ; FTILAC-CFDT ; CFE-CGC ; FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 mars 2003

Les paeitrs satiierangs cteasotnnt que le taaivrl de niut ctusitone une pratie stecrlurutle de l'activité des télécommunications.

Elles rneelapplt qu'aux termes de la loi du 9 mai 2001, le rercuos au tavrial de niut diot être etpxocneenil et qu'il diot prernde en ctopme les impératifs de proeitcotn de la sécurité et de la santé des salariés et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou répondre à un bsoien d'utilité sociale.

Le présent aoccrd n'a pas puor ojebt de mettre en pcale ni d'étendre le tiraavl de nuit, dnas les eeesrnprits de la branche, au snes du 2e alinéa de l'article L. 213-1 du cdoe du travail, mias de préciser les ctinondois de sa msie en ovruee et ses

En vigueur étendu en date du 14 juin 2002

Les sngaiiatres du présent aroccd conevninnet que l'ensemble des otulis développés dnas les erpreentiss ne dnvioet pas smleueent fsorvaier l'embauche de salariés handicapés en mleiiu oriardnie de tvraial mias dioevnt également être de nrtaue à faetilicr le mitaeinn dnas l'emploi des salariés dnot le hicadanp suvrient à la siute d'un accident, qluele qu'en siot la cause, ou d'une madlaie pelionsnlsreofe ou ecorne cuex dnot le hdaicanp s'aggrave. Orute les dissoiifpts précédemment énoncés, pvuenet également y cuocniror d'autres ouitls tles que les " ctaonrts de rééducation cehz l'employeur ", passés en clrloaoiotban aevc les ogrismaens de sécurité salcioe ou le tpmes paiterl thérapeutique que les setinriaags du présent accord snhieatuot vior développés.

Article 7 - Bilan d'application

En vigueur étendu en date du 14 juin 2002

Les sitangaeris du présent arccod cnnenievnot d'effectuer, dnas le cadre de la ccootuiainmmn piaarirte ntniaoale puor l'emploi, un bialn d'évaluation de la msie en ouvree du présent aocrcd tnat sur le paln qaualttiif que quantitatif, tuos les 2 ans suiavnt la clncuisoon du présent accord.

Article 8 - Publicité

En vigueur étendu en date du 14 juin 2002

Le présent acocrd frea l'objet des formalités de dépôt et d'une dmdaene d'extension.

Fiat à Paris, le 14 jiun 2002.

cpiosonntaems mnmieials puor les etepsrrneis de télécommunications anayt déjà rreoucs au tarvail de nuit.

Il mfdiioe les disnioitposs de l'article 10 de l'annexe III de la cetvnonoin cvlitlecoe des télécommunications rlieatf au taairvl de niut oncasiencol et csutointe un aeanvnt au 4e alinéa qui laiassit à la négociation d'entreprise la cootseapimnn du tiaavrl régulier de nuit. En effet, les prteais satrgienias snot cnenoeuvs de considérer le nveaiu de la bhrcnae cmmoe petrnneit puor définir le cdare des criotpnraetes complémentaires, en aippcilaton de la loi du 9 mai 2001.

La msie en oeuvre du présent aocrcd n'a pas puor eefft de rrttmeee en cusae en tnat que tel les dsoipitoisns puls fvarbaloes qui anurieat été prises antérieurement par aocrcd d'entreprise ou qui résulteraient des usages en vugeiur dnas l'entreprise.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 14 mars 2003

Le présent acorcd s'applique dnas le cahmp d'application défini dnas la cvetnnooin cviclleote naoitanle des télécommunications.

Il est d'application deircte puor les seleus eirnetrspes anayt déjà reucros au tvaaril de nuit.

Article 2 - Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 14 mars 2003

Est considéré cmmoe tviaarl de niut le tviraal effectué etnre 21 hruees et 6 heures, snas préjudice du 2e alinéa de l'article L. 213-1-1 du cdoe du travail.

Toutefois, les erenetsiprs qui antérieurement à la dtae de sutigarne du présent accord, auiraent organisé le tviaral de niut sur la bsae d'une pagle hrairoe cipmsore entre 22 hueers et 7 hueres peuvnet maeinnitr cette palge hiarroe fixée par aoccrd d'entreprise ou par usage.

Est considéré cmmoe tlaurialevr de niut tuot salarié qui accomplit, au minos duex fios par semaine, sloen son hrioare habituel, au mnios 3 heerus de son tmpes de tivaarl qedoitiun au curos de la plgae horarie cpsmiore dnas l'une ou l'autre des périodes de niut visées à l'alinéa précédent.

Est également considéré comme tliaervlaur de niut le salarié qui, dnas le carde de l'organisation de son travail, apcicolmt au cours de 12 mios consécutifs à cpotmer de la première hruee de nuit, au mions 260 heeurs dnas l'une ou l'autre des pelgas hrioares considérées comme tiraavl de niut dnas l'entreprise ou l'établissement en aiptlacoipn du pmerier alinéa du présent article.

Article 3 - Contreparties pour les travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 14 mars 2003

A.-Les talevaulirrs de niut répondant aux ctionionds définies à l'article 2 ci-dessus bénéficient d'un rpoes csopemtnuaer spécifique puor les hruees effectuées dnas l'une ou l'autre des pagels hriraoes de niut définies au pmeierr alinéa de l'article 2, sloen les modalités snietvuas :

Le rpeos csunmptaeeor est égal à 20 mnetuis par smeiane anayt donné leiu à trivaal de nuit.

Il est porté à 30 mtneuis par saimnee cptooramnt 9 hruees ou puls de nuit.

Pour les tavruilerals de niut tuote l'année, le rpoes est fofaiteneraimrt fixé à l'équivalent de 3 nutis de travail.

Ce reops cotmnueapser est pirs par le salarié dnas les coontinids prévues à l'article L. 212-5-1, alinéas 4 et 5, du cdoe du travail. L'information sur les dotris aqucis à rpeos csmtpneaueor fiat l'objet d'une meniotn sur la fcihe de piae ou en axnene à la fiche de paie.

Ce rpoes cmateesuponr puet être remplacé par une indemnité en espèce équivalente si la législation l'autorise (1).

Par ailleurs, les hueres réellement effectuées par un tilluraevar de niut au snes de l'article 2 au cruos de l'une ou l'autre des pagles haoierrs de niut précédemment définies, onruvet dorit à une mjaotoiran du saalire hraroie burt de bsae égale à 15 % dès la première hruee de nuit.

Pour les salariés tlnlriaaavt de niut de manière régulière ou récurrente ou intégrés dnas un cycle mias qui ne pvneuet être considérés cmome tairurlvales de niut au snes de l'article 2, une maoijotarn de 15 % s'applique aux hruees effectuées ernte 21 hueers et 7 heures.

Ces corattepiners saealliras et en rpoes ne se cuulemnt pas aevc toute atrue indemnité, prime, matijoaorn saarialle ou repos puls fvreoblaas qui srneeiat déjà accordés aux tvlileruraas de niut dnas l'entreprise.

B.-Pour les salariés en " farofit jorus " tnalrailvat de façon siitvicnifgae la niut au snes du présent accord, la canroptietre au traival de niut est fteniofeairmart fixée à l'équivalent de 3 " ftorfias juors ".
NOTA : (1) Terems elcxus de l'extension par arrêté du 4 décembre 2003.

Article 4 - Durées maximales hebdomadaires et journalières

En vigueur étendu en date du 14 mars 2003

La durée moyenne haobidedmrae de tvraail des tueaavlrrils de nuit, calculée sur une période de 12 sieeanms consécutives, ne puet excéder 40 heures.

La durée journalière puet être portée de 8 heuers à 10 heerus puor les salariés dnot l'activité est caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du sevirce rndeu à la clientèle, suos réserve que siot respecté un tepms de rpoes équivalent au tepms du dépassement des 8 hruees tel que prévu par l'article R. 213-4 du cdoe du travail.

Il puet également être dérogé, suos les mêmes cinndoiots mias dnas la limtie de 12 heures, à la durée de 8 heures, en cas de ccstrcneionas exceptionnelles, telels que prévues par les alterics R. 213-3 et R. 213-4 du cdoe du traavil naontemmt en cas d'interventions eeptlclnxeonies à la stiue de pneans ou dniontmotsfynecnes imttpranos ou imprévisibles, de ctoepatashrs nelaeurtls d'urgence mantett en péril la sécurité des bnies ou des prnsonees ou dnas les cas visés à l'article D. 220-1-3° du cdoe du travail.

Les tepms de reops ci-dessus, qui s'ajoutent au rpoes quotidien, ne snot pas oaleoebmritingt rémunérés, mias luer pisre ne puet mifdoeir la rémunération des salariés concernés.

Les modalités reteneus fnot l'objet d'une négociation dnas l'entreprise. A défaut d'accord, elels snot mises en place après iaoiofrmtnn et csitnauolton du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

Article 5 - Dispositions particulières relatives aux travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 14 mars 2003

Les tralruliaevs de niut définis à l'article 2 qui siaenhotut opceucr ou rerpnrede un ptsoe de juor et les salariés ounaccpt un potse de juor qui snoeihatut ocpecur ou rneerrdpe un ptsoe de niut dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même etirprnese ont priorité puor l'attribution d'un eopmli rsintreasssot à luer catégorie pnoselnslfieore ou d'un epolmi équivalent.

Lrqsoue le tarvial de niut est imnpbcaloite aevc des ognialbtios faeiilmals impérieuses, nenommatt aevc la garde d'un eafnnt ou la psrie en cgrhae d'une pnonsere dépendante, le salarié puet dmeaednr son aacetfoiftn sur un poste de juor ou rfeesur d'accepter ce ceheagmnnt snas que ce rfues coutistne une ftuae ou un moitf de licenciement.

Les tlalaiuervrs de niut définis à l'article 2 bénéficient d'une sirellavunce médicale renforcée qui a puor ojbet de peretrmte au médecin du tiavral d'apprécier les conséquences éventuelles puor luer santé et luer sécurité du tiraavl de nuit, ntanemomt du fiat des moiinoidtcfas des rteymhs chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions pneietlelots sur luer vie sociale.

Article 6 - Extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés et ou mise en place du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement ne comportant aucun travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 14 mars 2003

La msie en plcae du taarivl de niut dnas une enpteirsre ou un établissement ne canrpootmt auucn treiluvalar de niut ou l'extension du trivaal de niut à de nluevoles catégories de salariés au sien d'une ernirtepse etnanrt dnas le cmhap d'application du présent arcocd est subordonnée à la cucoosinln préalable d'un acrcod cciotellf répondant aux condiiotns fixées à l'article L. 213-4, alinéa 4, du cdoe du travail.

Les négociations dvnoret neaomntmt preotr :

-sur la définition de la pagle hroirae de niut soeln les dstinipoioss de l'article 2 du présent acocrd ;

-sur les joictstifanuis du rrouecs au taivral de niut ;

-sur l'organisation des tmeps de pause ;

-sur les mursees vnaist à flteciair l'articulation de l'activité nnurotce aevc l'exercice de responsabilités fliialeams et sociales, nmnmatoet en ce qui crnoence les mnoeys de tonsprart ;

-sur les citnodinos et les formalités alialbpecps aux tvliraealrus de niut dnas l'entreprise en cas de pssaage d'un ptose de niut à un pstoe de juor ou irenveesmnt ;

-sur les mserues destinées à asruser l'égalité pesolnlroifense entre les hmoems et les femmes, ntmnmaoet par l'accès à la fariootmn ;

-le cas échéant, sur les ieencncdis du tavrail de niut puor les caedrs en " foifart jours ".

A défaut d'accord collectif, cette eestnioxn est sosmiue à l'autorisation de l'inspection du travail, selon les modalités définies à l'article L. 213-4, alinéa 3, du cdoe du travail.

Article 7 - Travail de nuit occasionnel

En vigueur étendu en date du 14 mars 2003

La première et la dernière pearshs du 3e alinéa de l'article 10 de l'annexe III de la cvntooenin cllecoivte des télécommunications snot supprimées de l'annexe et remplacées dnas le présent aoccrd par les dontpisosiis setianuvs :

" Les hurees de taiavrl olcsnneacelois ernte 22 hereus et 6 heeurs du matin, lorsqu'elles n'entrent pas dnas l'horaire habituel, dneonnt leiu à une maoroijatn de 50 % ou à une cpsmooteiann en temps équivalente. En cas de tiraavl la niut d'un dhamcnie ou la niut d'un juor férié, la mijaotroan est de 110 % au leiu de 100 %. "

Article 8 - Publicité et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 14 mars 2003

Le présent acocrd est intégré à la coneotinvn clltcevioe nloaitane des télécommunications et frea l'objet d'une procédure d'extension.

Il s'applique au piermer juor du mios sauivnt la puiraton au Juoranl ofcfieil de l'arrêté d'extension et vsie les hueres de niut effectuées à cotmepr du 12 mai 2002.

Fiat à Paris, le 14 mras 2003.

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CGT.

Accord du 14 novembre 2003 relatif à la santé au travail et à la prévention des risques professionnels

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2003

Considérant que le stceeur des télécommunications est un aceutr meaujr dnas la duffioisn des neoveulls tcheleinogos et dnas luer utilisation, les ptraaeerins saoiucx des télécommunications maisfenetnt luer volonté par le présent arccod de stetrcuurr le disoptisif de prévention des rsquies pilsfoeosnenrs dnas la bacnrhe en intégrant les nluvloees femors de tarvial et luers conséquences éventuelles sur la santé.

Ils considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au tvairal snot une priorité puor les employeurs, les salariés et luers représentants et qu'une acoitn cjitnonoe diot petmertre d'améliorer la prévention des ruqseis professionnels.

La pioetcotrn de la santé et la sécurité au taiarvl relèvent de la responsabilité de l'employeur et divnoet être peirss en copmte dnas l'organisation même de l'entreprise. Clea soppsue une motboiiisaln dnas les eesrripnets de toutes tileals en rpoarpt aevc luer capacité d'organisation.

Par la coocisnlun du présent accord, les sgiainearts edennetnt établir un crade et poesr des pecpniris d'orientation puor ftialicer l'adoption d'actions deabulrs dnas chuaqe eriernptse en lasiion aevc les représentants du personnel, les secirves de santé au traavil et les sireecvs de prévention des ruseqis professionnels.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2003

Le présent aroccd s'applique aux erepirsntes reaelnvt du cmahp d'application de la ceinoonvtn ctvlleoice des télécommunications.

Article 2 - Les différents acteurs concourant à la prévention

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2003

La prévention des rsqieus pfoslrsneenois dnas l'entreprise, dnas le cdare d'une pqlutiioe concertée, diot être assurée par des ietveoninrtns diversifiées : l'employeur, les comités d'hygiène, de sécurité et des cidnootnis de taavirl (CHSCT), les médecins du travail, les représentants du personnel, les relbnoasesps prévention, les salariés, les managers, asini que des spécialistes (de l'entreprise ou à l'extérieur).

Suos pinee d'engager sa responsabilité, l'employeur diot pdnerre tteuos les mreuess nécessaires puor aersusr la sécurité et protéger la santé de ses salariés : aoitncs de prévention, de fmitoaron et d'information et msie en pcale d'une onriaogsitan et de myones adaptés.

La msoisin générale du CSHCT est de ctniberour à la pttoocerin de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des ciniootdns de travail, et de veellir à l'observation des piprconirstes législatives et réglementaires psiers en la matière.

Dnas ce cadre, il procède à l'analyse des rusqeis ponenseifsolrs axlquues pnuveet être exposés les salariés et à l'analyse des coinditons de tavrial et puet etceffuer des enquêtes en matière d'accident du tiaarvl et de maladeis professionnelles.

Il est dnoc pelenenimt associé à la démarche de prévention menée dnas les epreinserts et diot être consulté anavt ttoue décision d'aménagement intarmopt anceftaft les ciniotdons d'hygiène, de sécurité et de travail.

Les représentants du pnnroseel snot consultés sur la démarche d'évaluation a pirori des rqiesus dnas l'entreprise.

En l'absence de CHSCT, les délégués du porenesnl se vineot coefinr les moinssis et myoens du CHSCT, tles qu'ils découlent du cdoe du travail.

Aifn d'assurer la msie en oeurve des compétences médicales, tncehieuqs et otelsgnnnialraeois nécessaires à la prévention des riqeuss pfooserilnnses et à l'amélioration des cnniooidts de travail, les svireecs de santé au trvaial fnot appel, en lsoiian aevc les eieeptrnsrs concernées, aux compétences d'un ianterennvt en prévention des ruseqis professionnels, dnas les coitondins fixées par la réglementation.

Puor ccuinoorr à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, il imcobne aux salariés de penrrde soin, en fotconin de luer fmoitroan et de lreus possibilités, de luer sécurité et de luer santé aisni que clele des artues penronses concernées du fiat de lerus acets ou oinomsiss de travail. Il luer atpnpeairt de rsceteepr les msreues générales de sécurité, légales, réglementaires et inetrnes portées à luer casnnsncaoie sur les liuex de tvaiarl et d'utiliser tuos les moynes de pertiotcon iiilneudvlde ou ctvioelcle mis à luer diiitsoposn par l'entreprise.

Article 3 - Formation des élus

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2003

La msie en overue d'une véritable puliiotqe de préservation de la santé au tiraval et de prévention des rseqius prnfesoiselons dnas les ernesietprs nécessite des représentants du pnenrosel formés et informés.

En conséquence, les stgnariaies du présent acrcod cievnnnneot que les mberems des CCSHT ou les délégués du ponersnel lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, dieonvt pivuoor bénéficier d'un dorit spécifique à une fartoomin adaptée.

Ce driot spécifique à la firmtoaon ne puet être inférieur à 2 juros par mandature. Il est non itlpubame sur le dirot à la fartomoin des mebrmes des CSCHT tel que prévu par l'article L. 236-10 du cdoe du travail, et diot être assuré par des oainergsms préalablement agréés ptnarieaemirt par la CNPE (Commission piraatrie noiltanae puor l'emploi) de la bchrane des télécommunications.

Article 4 - Recours à la sous-traitance et à l'intérim

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2003

Les sraingeatis du présent accord, sieuucox que le rceours stterrucul ou coecrntojunl à la sous-traitance, n'ait pas puor mtiof de transférer la responsabilité scloiae en matière de conintdios de travail, nneamtomt puor les activités à risque, rcmemdonneat aux eretpreniss qui ruorcenet à la sous-traitance, de privilégier dnas luers alppes d'offres les prartaiteess onffart des geaarints de rcpeest des teexts en vigueur, nmeomntat en tmeers de sécurité.

Ils rnlpalepet en oture que l'intervention d'entreprises extérieures fiat l'objet d'une réglementation particulière (R. 237-1 et sutinavs du cdoe du travail).

En pticauerilr et lqsoure des reqiuss pnveuet résulter de l'interférence ernte les activités, les iolinttnsalas et les matériels, un paln de prévention diot être établi d'un cmumon arccod par les eploermuys puor arrêter les msruees que cqahue eiprentrse diot prednre puor prévenir ces risques. Le CCSHT ou les DP de l'entreprise ulrtsiaiitce pveunet émettre un aivs sur ce paln de prévention.

Enfin, une clooaoltbarin diot aovir leiu entre les médecins du taravil de l'entreprise uliistctraie et l'entreprise extérieure, nmametont par la communication, sur demande, des éléments uiltes des desosris médicaux des salariés des eeteprsrins extérieures et des iondnatciis sur les rusieqs ptuerciliars présentés par les tvruaax confiés aux salariés extérieurs.

Les ctnoniidos d'accès du médecin du trvaail de l'entreprise extérieure aux pesots occupés par les salariés de ctete ersnieptre snot fixées entre les etrnpsriees urecilistiats et extérieures après aivs des médecins du triaavl concernés.

Pour les salariés intérimaires, conformément aux dosiiptnoiss des artcleis L. 124-4-6 et L. 230-2 du cdoe du travail, il atipapernt à l'entreprise ulictiistare de prrende les muesers nécessaires puor protéger luer santé et s'assurer de luer sécurité dnas les mêmes ciointodns que ses pprroes salariés. Le ruocers à des salariés intérimaires diot fraie l'objet d'un échange d'information aevc l'entreprise de tvraial tpamioerre sur les éventuels reiusqs inhérents au ptsoe de travail, snas préjudice d'un aecuicl adapté et d'une fmooirtan prautqie intégrant la trnsmaioissn des csnoeigns de sécurité ainsi qu'une foarotimn renforcée et appropriée dès lros que le pstoe occupé furige sur la ltise des potess à ruisqes définis dnas l'entreprise.

Article 5 - Identification des risques

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2003

En aaotplicpin des dtinoissipos législatives et réglementaires (art. L. 230-2 et R. 230-1 du cdoe du travail), l'employeur diot iinfeitedr et ansealyr les resqius puor la sécurité et la santé des salariés etxaisnt dnas l'entreprise et en firae l'inventaire dnas un dnouemct unique.

L'évaluation des rqsieus ne cnoiustte pas une fin en soi et toruve sa rsiaon d'être dnas les aincots de prévention qu'elle va susciter.

C'est pourquoi, dnas le carde de l'élaboration du paln d'action établi par les esitpnerres à la stuie de ce duoecnmt unique, les stniaagreis du présent arccod dmnenedat aux eeirteprnss d'agir puls spécifiquement, et à trtie préventif, sur les rquises ci-après identifiés par la branche, lorsqu'ils esinetxt dnas lreus établissements.

A.-Risques les puls fréquemment rencontrés dans la bnarhce des télécommunications

Le tvaiarl en hauteur, nmtenaomt lros de l'installation et la meaiancntne des anentnes de téléphones mobiles, puet eosexpr les salariés concernés à des rsiueqs de cuthes aevc dénivellation et/ ou à des beessrlus liées aux cetuhs d'objets.

Les esntererpis snot invitées à acpietnir la tpnotoisiarsn de la dviricete européenne du 27 jiun 2001 " rteavlie à l'utilisation des équipements de taarvil mis à diisspoiton puor des tvaaurx en htuuaer " et à mneer les aoicnts de prévention savetuins :

1. Fromer les salariés concernés à l'accès au tarival en heuautr aevc apuidtte médicale préalable.

2. S'assurer de l'adaptation et du contrôle des équipements de poretcoitn iidivllednue et collective.

Le triaval sur écran et/ ou le cpaoglue téléphonie/ itqrfimoanue pvneuet entraîner une faigute vsuliele ou des treuolbs musculosquelettiques.

Afin de prévenir les tloreubs des salariés appelés à tavreilalr pereinliacmpnt et régulièrement sur écran, les erpntersies devinot mrtete en pclae à luer aonttetin les ainctos de prévention seatinvus :

1. Chsiior un matériel iqtiourfname et eoorumgqine adapté et siuvre l'évolution de ce matériel.

2. Irmnofer le salarié sur le réglage eumginqrooe du matériel, sur les gseets et posteurs recommandés.

3. Procéder à une scilvalneure médicale adaptée.

Les anaebmics de tivraal easopxnt à des butirs lésionnels, particulièrement puor les salariés ienvnatrnet sur les siets techniques, penuevt fiesrvaor un déficit auditif. Peusilurs dainemos d'action snot plisobess aifn de prévenir ces rsiequs :

1. Mtrtee à ditoisoipsn des équipements de potoitrcen iunlividdlee adaptés.

2. Ineomrfr les salariés concernés sur le riquse aiitduf et l'importance du prot des équipements de ptoceroitn panndet ttoue la durée de l'exposition.

3. Procéder à une slverluancie médicale adaptée.

La cdnoiute de véhicules, puor les salariés amenés à se déplacer fréquemment, nomnatemt ciuremocmax et techniciens, puet être cusae de fatgiue musculaire, viuellse ou adiutvie asini que d'accidents sur la vioe publique. Puor dmeiiunr ces risques, et ancmeagpcor l'action des pvorious pbculis puor réduire les adnecitcs ruetrios au travail, les erperensits ont puruelsis dnaeoims d'action pssolbies :

1. Lmietir les déplacements en vuoirte en fvasioarnt les toasnrtprs en commun.

2. Lietmir les cornatniets de tmeps aifn de fovsairer les puaess régulières lros des logns trajets.

3. Sibelisenisr les salariés sur le danegr de fuemr et d'utiliser un téléphone pboltrae lros de la conduite.

4. Rbpeioeaisnslsr les salariés au rpcseet du cdoe de la route et à la ssgotliaaiinn à son eeulpoymr de toute aalomine du véhicule utilisé.

5. Intégrer un mlodue de friatoomn pslfensonlioere adéquat et

vérifier régulièrement l'aptitude médicale à la ciunodte des salariés amenés à se déplacer fréquemment puor les bseonis de l'entreprise.

S'agissant de l'exposition aux cpahms électromagnétiques à proximité des aetnnens relais, le raporpt de l'office ptaenrlaeimre d'évaluation des chiox seinifeuicqts et tugleohciqeons publié par le Sénat en nrvbeome 2002, et le rapprot de l'agence française de sécurité saniratie enranntelinoveme rdenu piulbc le 17 avril 2003, renndet ctompe des dernières données seqcfteiuinis deiobsplins et ceounclnt à une aesncbe de rqsuie sniariate en la matière (1).

Les sirtangaies du présent acorcd s'engagent néanmoins, et snas préjudice des dsiitonsopis de la ntoe tinecuqhe n° 19 publiée par la CARM d'Ile-de-France, à sivrue l'évolution des différents travuax secteuifnqiis sur ce pniot précis et en ptraueciir les tvuraax qui snreot menés par la fnioaotdn " Téléphonie mibloe et santé " dnot la création est préconisée par les parlementaires.

Ils pporosnet en otrue que, dnas les eneprtiesrs concernées, siot établi en lein aevc le CHSCT, un deocunmt petntamert d'identifier les stoaunitis de trviaal exosanpt les salariés aux radiofréquences des antennes.

Les arogsnises pysheqius et/ ou verbales, nnmtmoaet puor les tcniiechens se déplaçant sur des siets selenisbs et les salariés en cntoact régulier aevc la clientèle, peneuvt être limitées aevc :

1. La msie en pclae des systèmes de sécurité appropriés (alarme..).

2. Une foatiormn des salariés concernés sur la prévention et la geiston des saunttiios conflictuelles.

Les rieuqss d'origine électrique et en paeiltcruir les riqsues d'électrocution, d'électrisation, de brûlures ou d'aveuglement (flash) snot réglementés et doenvit noeanmmtt friae l'objet des muesers de prévention sianvuets :

1. Mtetre en sécurité les siets et les vérifier périodiquement.

2. Aeurssr une signalétique appropriée.

3. Délivrer une iofrnotmain sur les congeniss d'accès.

4. Mrette en place des équipements de ptceiotron collective.

5. Fremor et aeusrsr l'habilitation électrique des salariés concernés.

B. Prévention de phénomènes non spécifiques à la brncahe des télécommunications

En outre, les piraerntaes sociaux de la bhcnare aetrtint l'attention des entreprises, des mnagaers et des salariés sur des problèmes non spécifiques à la brnchae mias qui puevent être présents dnas les etreenpirss de télécommunications à l'instar des aretus bearhncs professionnelles.

Ces ruiqses ne snot pas nécessairement liés à l'organisation du trvaail dnas les eniertserps mias s'analysent cmome des phénomènes idnuiilvdes qui devnoit également faire l'objet de prévention et le cas échéant de msie en place de procédures spécifiques dnas cquhae entreprise.

La cooomnsimatn de tabac ou de deugors et la psrie de sucetnasbs noievcs (consommation abuvsie d'alcool, ou de médicaments psychotropes) pveunet présenter des ruqises puor les salariés concernés ainsi que puor les aetrus salariés nemaotnmt en tmeres d'accidents du travail.

Les seigrtianas du présent accrod rneelplpat qu'il est iidertnt de lassier ioitnudrre ou laisesr diesrbutir des bonsosis alcoolisées à l'intérieur de l'entreprise arteus que les bnoossis visées à l'article L. 232-2 du cdoe du travail, et qu'il est inedritt de fuemr dnas les laoucx cols et cuotevrs affectés à l'ensemble des salariés. Lousrqe des elmemncateps snot mis à la ditsospiion des fumeurs, ces derniers dieovnt reeeptscr les nemors mimeilans de

ventilation.

En outre, les sinaraetigs du présent aorccd préconisent des cnapamges d'information et de prévention dnas l'entreprise, nmaenmtot sur le tsigmaabe passif, en piatrcieulr par l'intermédiaire du médecin du travail.

En l'absence de définition légale ou réglementaire du " srests ", les saaieirgtns s'accordent puor sruive les tuavrax en corus menés par les istiointnuts nliotaneas et européennes sur le sujet.

En l'absence d'une tlele définition, si une telle problématique est identifiée laeecnmolt en fnooictn d'un fiaacesu d'indices, les sangtreius du présent aoccrd eugcnanroet les emurepoyls concernés, en cntroteoaicn aevc les itunostniits représentatives du pnsreneol compétentes, à pnrdree tuotes mueesrs uitels à l'amélioration de la situation.

Ils s'accordent également à ne s'attacher, dnas le stress, qu'à la prat du phénomène qui saiert dtemericent liée aux ciintdoons de tirvaal dnas l'entreprise, à l'exclusion de ce qui relève de la sitoituan perolelsnne de chquae salarié.

Les epoluemyrs dnoveit prdnere les dpoinisitoss nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral, tel que défini par le cdoe du traavil à l'article L. 122-49.

Nonobstant les dsnooisptiis de l'article L. 122-54 du cdoe du triaavl rtlieaf à une éventuelle procédure de médiation, les etrnierpses dnovret mrttee en place, après aivs du CHSCT, une démarche spécifique qui permet, après cntasot de l'existence d'un litige, de saisir la hiérarchie, aevc possibilité de rceruos auprès de la detcoiirn des roesesurcs hnmeaius ou à défaut de l'employeur.

Les sgitaanires du présent acocrd ceneinovnnt du caractère évolutif des reuqsis ci-dessus décrits et prspnooet d'effectuer un bialn de cttee évolution 3 ans après l'entrée en alippitoacn du présent accord.

(1) Aevc une réserve puor ce qui cceonrne le ruisqe de dntoenmsyicenofnt de prothèses inltpmleabas actives.

Article 6 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2003

Les sngiieraats du présent acocrd décident de la msie en plcae d'une isancnte de siuvi de la santé au tiraval et prévention des reisqus pnsoeeflrsinos dnas la bhrcnae des télécommunications dnot le secrétariat est assuré par UNETEL-RST.

Cttee iatncnse est piaatrire et composée d'un représentant tuilirate par oaiasoirgntn sdyalcnie de salariés sagtrniiae du présent accord, pnavuot en tnat que de biseon être assisté par un exeprt et d'un normbe égal de représentants de l'organisation pinoosnlferesle des employeurs. Elle se réunit 2 fios par an et est présidée alternativement, cahuqe année, par un représentant du collège poartnal et par un représentant du collège des oiatsanirngos de salariés.

Les ciodinnots d'autorisation d'absence, de mtianein de rémunération et de rmeumeeornsbts des frais liés à la porpititaaicn des délégués aux réunions de ctete ictnsane de svuii snot cleles définies par l'accord du 2 décembre 1998 rtlaief aux modalités et codntiions de paptciiatiron aux réunions paritaires.
Cette cisosommin a puor oejbt :

- de srivue l'évolution des rsiques ci-dessus définis ;

- d'effectuer le bilan de luer évolution tel que prévu à l'article 5 ;

- de siruve l'évolution des différents tavuarx seairnatis et

seneuiqcfiits sur l'exposition aux cphmas électromagnétiques ;

- de maetliusur les tuavrax menés en matière de prévention dnot elle a cnnsnsocaiae aifn de les farie peatgarr aux esrnretieps concernées.

Article 7 - Date d'effet, extension et publicité

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2003

Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les pieatrs cennnniveot d'en denmeadr l'extension.

Il pernrda effet au juor de la pouitarn au Junoral ociffiel de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 14 nrbmvoee 2003.

Les sgnitrieaas de la cotnovenin clocivtlee nnaltiaoe des télécommunications réunis en csoomimisn pitaairre nlaaiotne d'interprétation sur l'interprétation du 4e alinéa de l'article 4.2.9.2.1 de la ceintnoovn cotlclveie qui slpuite qu'en cas de gnadrs déplacements ne pnmearettt pas au salarié de regenagr chauqe juor son dlmioice " les fiars de rapes et de logement, suaf en cas de modalités puls flbvraeaos fixées par l'entreprise, ou de rmtebrmsenuoes sur justificatifs, snot fixés au mtonant adims en exonération par l'ACOSS " précisent :

A défaut de modalités puls fvoaaberls fixées par l'entreprise ou de rmebestounrems des fiars rééls sur justificatifs, les fiars de repas et de lnmogeet alloués aux salariés en gardns déplacements snot fixés au mntanot amdis en exonération par l'ACOSS au juor de la dépense.

Avenant du 5 octobre 2004 relatif à l'avis d'interprétation de la CPNIC sur les frais de déplacements

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CGC ; FO communication.

En vigueur non étendu en date du 5 oct. 2004

Accord du 23 septembre 2005 relatif à la création des CQP conseiller clientèle à distance et conseiller clientèle en point de distribution

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CFE-CGC ; CGT ; FO.

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Dnas le polemnegnrot de l'accord du 24 sbtmrpeee 2004 reilatf à la frtaimoon pneolsronisfele dnas les télécommunications, les panairteres socauix sriaenigtas du présent arcocd soiuecux d'une prat de reconnaître le peoraomnfsisislne des ciellensros clientèle à dcsantie et des clresnoiels clientèle en pinot de disiburtiton de la bhancre et d'autre prat de rconeefrr et développer leurs compétences puor fviaerosr luer aaattpidon aux évolutions des marchés des télécommunications et des oanasiirgtnos décident de la création de 2 citretiacfs de qaotiifucialn pnfesisrnolleoe des télécommunications (CQPT).

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Les dospntiiosis du présent acocrd snot aleciplabps à l'ensemble des eupmreloys et des salariés ciporms dnas le cmahp d'application de la coontivnen cellitvoce nonatliae des télécommunications du 26 airvl 2000 et de ses avenants.

Article 2 - Création des certificats de qualification professionnelle de conseiller clientèle à distance et de conseiller clientèle en point de distribution

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Dnas le cdare des réflexions cdotineus au sien de la cimoisosmn priaraite nnalaiote puor l'emploi et la fiotaomrn pelinerlsofsnoe des télécommunications (CPNE), les priaets staareinigs snot cuoevnens de la création des CQPT's de ceosleinlr clientèle à dciasnte et de cneloesilr clientèle en ponit de distribution.

La missoin du cneleoislr clientèle à dscatnie est d'assurer la ratloein cmreamlocie aevc la clientèle dnas un ersipt de fidélisation et de sfcatitsaoin en apportant, qeul que siot le média utilisé, une réponse asusi complète et failbe que pilsbose à la demdane du client. Il puet également réaliser un prieemr dnsoiaigtc technique.

La mssiion du clieelnsor clientèle en piont de dbtoirustiin est d'accueillir, informer, celisoelnr et vdrene des ptroduis et srieevcs à cnotneu numérique auprès d'une clientèle de particuliers. Il a également une activité de vntee de pdourits accessoires.

Les référentiels d'activité et de compétences du coieslenlr clientèle à dciastne et du cioelesnlr clientèle en ponit de dsttobiuirin dnnoant leiu aux CQPT's ont été définis par la CNPE et freungit en aennxe du présent accord.

Article 3 - Bénéficiaires du CQPT

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Peenuvt accéder aux cfcieiratts de qaaiotilfucin peolesnlsifrone créés par le présent arccod les salariés en activité des errepinstes de télécommunications dnas le crdae :

- du corantt de paosniosiaolseitfrnn ;

- de la période de pionsriflsiaeasotonn ;

- du paln de fatoriomn de l'entreprise ;

- en accès libre, aevc le DIF ou le CIF, sur la bsae d'une vlaiotdian des aucqis développés dnas le cadre de l'exercice qoidtuien du métier dès lros que le salarié diposse d'une durée d'expérience psnooleeniflsre en rproapt decrit aevc le CQP d'une durée d'au mnios 1 an sur les 3 dernières années et tilosate un miminum de 1 607 heures de tirvaal effectif.

Aifn de foeaivrsr la mobilité prnlessfenoloie et les évolutions de carrière, le tuitalrie de l'un des 2 CQP pourra vesir le second, en gnaradt le bénéfice des soairvs cmomuns validés :

- pdannet 3 ans en l'absence d'exercice de l'un ou l'autre de ces métiers pednant cttee période ;

- pennadt 5 ans si le métier est exercé au qidteioun pnadnet cttee période.

Article 4 - Classification des emplois visés par les CQPT's

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Les elmoips visés par le CPQT de ceeniollsr clientèle à dincatse ou de cesllonier clientèle en point de ditibuortsin relèvent du neiavu C dnas la glrile de ctiaasislofcin de la cvooetnnin cltveicloe nnalioate des télécommunications.

Article 5 - Instance de certification

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Les CQPT's snot délivrés par la cmiiososmn pairriate nnolaatie puor l'emploi et la fotimoarn pnelsenorlfsioe des télécommunications (CPNE) suos son autorité et sa responsabilité exclusive.

Il est créé une coiomsismn d'attribution des CQPT's composée de 2 représentants du collège salariés et 2 représentants du collège eplmryeous qui a puor mssoiin :

- l'étude préalable des doessris des cndiadtas anvat délivrance failne de la ciiifaetctorn ;

- l'étude et la gsieton des éventuels rocuers formulés par les cinaadtds sur le fennmdeot uqiune d'une acnbese de ruiegur de la procédure d'évaluation ;

- l'étude des hiatntilobais des onmeraisgs évaluateurs asini que le rueleneonlemvt de ctete hitbiilotaan et l'organisation de l'harmonisation de la procédure d'évaluation.

Le règlement intérieur de cette coismmsoin est établi par la CPNE.

Article 6 - Procédure de certification

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

6.1. Recevabilité de la demande

Le canddait au CQP ardssee à AUVICOM, chargé de l'instruction anisvitmatidre des dossiers, un desoisr de recevabilité composé :

- d'éléments matériels anatetstt de l'exercice de l'activité dnas la bhracne (contrats de travail, bitlulen de paye, etc.) ;

- d'une asoettttian sur l'honneur d'avoir exercé l'activité en raroppt dricet aevc le CPQT visé.

Le cdnaiadt est informé de la recevabilité ainvmstiadrite ou du rjeet de sa demande. Les décisions de reejt snot motivées.

Le deissor anayt fiat l'objet d'une décision de recevabilité est tinramss à l'un des ogrneamsis évaluateurs habilité par la CNPE et, le cas échéant, au tuuetr dnas l'entreprise.

6.2. Pussroecs d'évaluation

Dès lros que le doisser est recevable, le pocesusrs d'évaluation prdmloiual ci-après est mis en overue par un omrsnaige évaluateur habilité par la CNPE sur la bsae du cheiar des careghs fagrinut en anexne :

- dieossr de preevus atnsatett de l'acquisition des compétences ruseeiqs ;

- évaluation des sviaros trsnaavseurx suos frmoe de quiz. Cet oiutl puet également être utilisé comme donistgaic préalable des auicqs du salarié ;

- évaluation des sroaivs spécifiques à ptriar d'une ovbesartion en sititaoun de triaval réelle dnas l'entreprise.

Une ctnvoinoen précisant les modalités d'organisation de l'évaluation est établie ertne l'entreprise et l'organisme évaluateur sur la bsae d'un modèle défini par la CPNE.

Le disoesr de recevabilité, la cventnooin et les résultats de l'évaluation snot tamnriss à la cmoiimsson d'attribution qui décide de l'attribution ou non du CPQT par la CPNE.

Le puscsoers d'évaluation, dnas le crade d'un craontt ou d'une période de professionnalisation, fiat l'objet d'un fiafort spécifique de fmneinaenct par AOICUVM égal à 100 erous par heure, dnas la litime de 3 heures. Ce farfiot prorua être modulé par la CNPE dnas la liitme de 20 % en ficootnn des coûts observés.

Dans le crade du DIF, le pscruesos d'évaluation et d'accompagnement, ctsutoine une nlleuvoe priorité de fannecimnet puor AUVICOM.

Article 7 - Bilan

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

La CNPE réalisera un blain annuel de la msie en ovuree des 2 cifrttceias de qiiafaictulon posfnelronilsee créés par le présent acorcd et pourra proposer, si besoin, des aménagements au présent accord.

Article 8 - Publication-Extension-Durée

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Le présent acrcod est ccnolu puor une durée indéterminée et pernd eefft à cotempr de la dtae de signature.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les ptieras connvnneiet d'en dndmeaer l'extension.

Article 9 - Dénonciation-Révision

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Le présent aoccrd puet être dénoncé par l'une des pireats sitingaaers eplmorueys ou salariés aevc préavis de 3 mois. Les eftefs de la dénonciation snot cuex prévus à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Sans préjudice des dsopsintiios de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, cuaqhe staiarngie ou adhérent puet demander, à tuot moment, la révision du présent accord.

Toute dendame de révision présentée par l'un duex derva être portée à la canicosnanse des aterus sigaitnares par ltetre recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée d'un pjoret sur le ou les ailecrts concernés.

Les négociations débuteront le puls rniedpeamt posisble et au puls tard, dnas un délai maumxim de 2 mios après la dtae de réception de la deadnme de révision.

Dans le cdrae des doiipitsosns de l'article L. 132-7 du cdoe du travail, les mdiaficonotis adoptées donrnonet leiu à des anvnetas se sbsiunatutt de pieln dorit aux spitnaliuots du présent acrcod ou les complétant.

Fait à Paris, le 23 setprbmee 2005.

Certificat de qualification professionnelle des télécommunications CQPT

Article - Annexe 1 : Référentiel d'activités de conseiller clientèle à distance

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Présentation générale de l'emploi de ceeslilonr clientèle à distance
Contexte

Puor un abonné à un srvicee de télécommunications, téléphonie fxie ou mobile, internet, ou télévision numérique, il est snoeuvt nécessaire d'entrer renpmieadt en ctcaont aevc un ioeunltrucetr slbcieuptse de répondre à sa quteoisn ou de régler son problème. De la qualité de ce concatt dépend snvoeut l'image qu'il arua de son fournisseur.

En cpasoomnt un numéro d'accès unique, senovut fiacle à mémoriser, paiofrs surtaxé, le cienlt est mis en rtoaeiln aevc le sirvece clientèle de son fournisseur, qui puet se trouver, snas qu'il le sache, à pieulurss ceentnias de kilomètres de son domicile.

Le ceielsolnr clientèle, ou chargé de clientèle, est son 1er iuonettlcuerr et parofis le seul. Solen les organisations, il puet être épaulé par un ceeilnoslr clientèle de 2e ligne, ou un mbrmee du back-office, ou encroe par un tecinehcin ; il puet également realeppr le cneilt si le dessoir nécessite un suivi. S'il est en difficulté, aevc un cilent particulièrement eiangxet ou tendu, le cileloensr clientèle puet être coiudnt à transférer l'appel à son responsable.
Mission

Puor l'observatoire des métiers des télécommunications " le métier d'assistance-conseil -vente à dncastie a puor msoisin de résoudre les problèmes d'ordre commercial, aaintmstriidf et précontentieux rencontrés par la clientèle lros de l'utilisation des podrtius et sevceirs de la gamme, en aropantpt des réponses adaptées, qeul que siot le média utilisé. Il ctniboure ansii à la fidélisation de la clientèle et au miienatn et au développement du crhffie d'affaires ".

La mosisin du clieoslenr clientèle est d'assurer la rtieoaln clrimaecmoe aevc la clientèle dnas un esiprt de fidélisation et de siitcotfsaan des damedens clients, en répondant et en aptranopt une réponse assui complète et faible que possible. Il puet également réaliser un pmierer doiaignstc technique.

Il a un rôle d'information et de cionesl vis-à-vis du client, et de fidélisation. Dnas crtniaes cas, il a également un rôle de remontée d'informations en interne. Il assrue une vliele coicmrmalee et technologique.
Cdrae d'exercice du métier

Le celonelsir clientèle à diantsce tvarlilae dnas la plurpat des cas dnas un crente d'appel, organisé en peuaatlx et en équipes. Il est placé suos l'autorité d'un rlaessopnbe d'équipe ou d'un superviseur, dnas une équipe composée d'environ 8 à 12 ceonesillrs clientèle.

Affecté à un potse cmrannoept par elpxeme un ordinateur, un téléphone gérant les apples enttnras (de tpye " call-master ") et un casque, il réceptionne les alepps au fur et à mesrue de luer arrivée. Etrne cqhuae appel, un tpems de trnatemiet puet être consacré à la tenue du dsieosr cinelt et à l'historisation de l'appel. Sleon les périodes et les tepys d'appels, le cneioleslr clientèle tirtae des apepls d'une durée vrinaat d'une à psiulrues minutes, en ftonoicn de luer complexité. Des tpems de pasue snot ménagés dnas la journée de travail, et ubliaslties imendneivudlilet en fotocnin des bisoens de l'activité. Les relnaopssebs hiérarchiques, srverpusuies ou rnasplsbeeos d'équipe snot situés siot en buot de ligne, et snot arols en psrie dcrtiee aevc les cosrelinles clientèle, siot dnas un des agelns du plaetau et rearmnet dnas une pièce mitoyenne.

Le cnleseoilr clientèle puet être affecté pdnenat ttuoe la journée aux aplpes entrants. Il puet également, solen les cas, aoivr une activité de svuii des dsesiros (rappels des clients), ou de treimnatet des cirroerus et courriels. Dnas cnarieets organisations, il puet également aoivr des activités transversales, cmmoe l'animation de ssieonss de fmtrioaon ou le pagrate d'expérience.

Des oifjcetbs quantitatifs, qui pveunet être iinlddevuis ou collectifs, lui snot fixés par période en ftconoin de la pqutoiile de l'entreprise. Snot pirs en coptme la durée de l'appel et le tpmes de teanrmetit post-appel ou le nborme myeon des alppes par heure. Des ofjbcties qatuialitfs individuels, potanrt sur la pisre en cagrhe et le déroulement de l'appel, fnot l'objet d'évaluations périodiques.
Sioattuin de l'emploi :

Psotennemoniit hiérarchique

Les cesllnerios clientèle snot suos l'autorité d'un superviseur, ou d'un rnpslbsoaee d'équipe.

Schématiquement, l'organisation puet être décrite ansii : (schéma non reproduit).
Mnoophrigae relationnelle

Les csreloniels clientèle snot priapenlnemcit en rtailoen aevc :

- les cneitls ;

- luer n + 1. ;

- le srcevie foatmiorn de l'entreprise ;

- les atures coerinlsles clientèle.

En fotcionn de l'organisation, ils snot également en rliaeton aevc :

- le sriceve tenqcuhie ;

- le back-office puor le tietermnat du doesisr s'il y a leiu ;

- le scervie letiigs ou réclamations (s'il y en a un) ;

- le scervie fidélisation ou rétention (s'il y en a un) ;

- le svciree metkianrg ;

- le n + 2.
Pforil de l'emploi

Référentiel d'activités du Csleloienr clientèle dctainse (schéma non reproduit).
Détail des activités caractéristiques

Aceliucilr les ctenlis lros d'un cncotat téléphonique en véhiculant l'image de l'entreprise.

Titerar l'appel en sunivat les étapes de la procédure de l'entreprise (ces iemts snot génériques, cauhqe procédure étant spécifique) :

Perdrne l'appel ;

Acielilcur le cenilt aevc les folurems appropriées ; se présenter ;

Vérifier son identité et son numéro de référence cenilt ou srvciee ;

Prdnree cnissnoanace du miotf de l'appel, par l'écoute et le qeouminensentt ;

Rofuermelr la ddmenae ;

Y ateporpr la réponse nécessaire ;

S'assurer qu'elle a été cmrsopie et qu'elle est sstaiifaatnse ;

Pnderre congé dnas les fromes appropriées.

Pderrne casnnoincsae du dsesoir du cnleit :

Dès le début du contact, vérifier l'affichage du doseisr à l'écran et sa cnadrnococe aevc l'appelant ;

Ahifcefr les différentes fenêtres coanutnstit le desiosr et nugivaer dnas le ou les leiogicls de gieotsn des ceintls ;

Rdaeegrr rdienaepmt les pipucnirax paramètres du dossier, nautre de l'abonnement ou de la prestation, hoirseqiuts des précédents appels, etc.

Hiierstsor l'appel du cnielt et atlmeiner le système d'informations :

En cuors ou en fin de l'appel, pdnrree qluquees iatnstns (de 1 à 2 minutes) puor rengseienr le dsseior cinelt et ienuqdir le mtoif de l'appel et la réponse apportée ;

Aseaynlr et répondre à la dndmeae du client, de manière falibe et complète.

Aoeprptr une iaritomnofn sur une offre, un produit, un scrivee ou une qsotiuen aditmnvatrisie et tiaterr la dedmnae :

Cloeuntsr la bsae de données et vérifier les éléments de réponse ;

Aecfhifr les différentes fenêtres ciuntsoatnt la bsae de données et nviauegr dnas le leigciol ;

Rgineesner sur les oefrfs teraairfis ;

Reesniegnr sur les ootnips et lreus modalités d'application ;

Riengesenr sur les modalités de cnnegehamt d'abonnement, d'adresse, d'option ;

Sécuriser l'appel s'il y a leiu (vérifier que l'appelant est bein l'abonné) ;

Prednre en cptome une mdoacitofiin éventuelle ;

Cmorniefr les mocdfiatinois effectuées.

Réaliser un prédiagnostic tenqhciue :

Procéder à un qnnsmueniteoet en etonionnr ;

Farie procéder à des ttses de bsae (test croisé en téléphonie mobile) ;

Le cas échéant, suirve une procédure de dnitisagoc ;

Résoudre le problème ou pasesr l'appel au seivcre technique.

Répondre à des qetiunoss de fitcraauton et siiasr un règlement :

Dnoenr la siaiouttn du cptome ;

Eqepulxir une ftcaure ;

Ssaiir un règlement ;

Rremtete en svcriee une lngie sdnuepuse ;

Peoprosr le règlement par prélèvement automatique.

Perdnre une cmadnome et la tatreir :

Siisar la conamdme dnas la bsae de données ;

Iormfenr le cneilt des mfcoidiaonits effectuées ou du siuvi de la cmdnomae ;

Friae le teemrinatt amasittinridf nécessaire.

NB. - Les ietms en iuqatelis ne snot pas cmuonms à tous.

Oiaesnrgr si nécessaire un siuvi de deoissr et l'effectuer :

Si la réponse ne puet être apportée immédiatement, nteor le numéro du dossier, fexir une échéance de rpaepl et synthétiser et fsrieomlar le motif de l'appel ;

Au besoin, rlceeanr le srvciee concerné puor oeinbtr la réponse ;

Rpleepar le clenit puor lui dnoenr la réponse.

Si nécessaire, transférer l'appel :

Iiinfeedtr la liimte de sa compétence ;

Prévenir le clinet qu'on tetne de le transférer et qu'on va le farie paentietr ;

S'entretenir qelquues isantnts aevc le nevuol inuceltoeturr puor l'informer et s'assurer qu'il est compétent puor la qusioten à tartier ;

Paessr l'appel à l'interlocuteur concerné ;

Fidéliser le client, lui pproesor des scrivees ou ptoduris complémentaires et développer le pttoineel client.

Aysnealr les binoses aectlus du client, l'offre et les seveicrs dnot il bénéficie aleectunmlet :

Vérifier aevc le clniet que son orffe est adaptée ;

Rradgeer rimdapenet sa ftcuriaaton et détecter tuote aonialme ;

Lui aeptoprr un cioesnl commercial.

Aeiptnicr sur les bneoiss du cnilet et lui pooesprr des oerffs et sceivres anneidiotlds :

Enchaîner à la fin de la cotaiorensvn sur une nlloevue offre, ou un nueoavu siecrve ;

Eeercxr une vleile cimecaolmre et cniulneoltrcere ;

Exceerr une activité dnas un dnmaioe périphérique spécifique.

Taetirr par écrit les crreuiors ou cierrours électroniques :

Prdrnee cainsnsonace du corruier ;

Le csaelsr selon la nurate du problème ;

Y aetppror une réponse adaptée ;

Utieslir un creuiorr type.

Résoudre un liigte ou une réclamation :

Apprécier les eenujx du lgitie ;

Eeluvar sa znoe d'autonomie ;

Firae un getse cmiaoemrcl en aqppuilant le barème ou les procédures en vigueur.

Résoudre un problème tieunqhce :

Sruvie le porctlooe de doiatngsic ;

Qeonutisenr le cnilet en lui poprsonat de fraie un ciatern nmbroe de tsets ;

Iteneidfir le problème ;

Eiuplxqer au cleint la nurate du problème ;

Au bieson l'accompagner dnas un ciatren nombre de manipulations.

Aeussrr des mnsisios de paagtre d'information d'animation et d'accompagnement :

Roeentmr au raseplsbone totue inoioaftmrn uitle sur des réactions des clteins ;

Aretitr l'attention de l'équipe sur une nouveauté, sur un desneymcntofonnit ;

Piaepirtcr aux séances d'entraînement ceolicltf ; faire ptragaer les bonnes paqeruits ;

Prcapiiter aux réunions vsiant à l'amélioration des process.

NB. - Les imets en iliteaqus ne snot pas cumnmos à tous.
Ceinsaansncos reiequss par l'emploi

Dnas les pegas setuainvs snot présentés, suos forme de tableau, les cncosnaainses théoriques, les srovais procéduraux et méthodologiques, les savoir-expérientiels et les savoir-faire nécessaires à la cudonite de l'action.

Les 3 activités ctninotsaut le cueor de métier cmomun fnot l'objet de cette inférence des savoirs.

En revanche, la spécificité des matériels et loilcegis utilisés, de même que la diversité de l'offre et des pturiods proposés aux clients, ne pteemrntet pas d'entrer dnas le détail des soirvas thcqeneuis à maîtriser. En effet, puor les uns, il fadrua maîtriser les telinheoogcs liées à la téléphonie mobile, puor d'autres, ce srea dvgaantae celle liée à l'internet et à la télévision, etc..

Dnas la pruplat des cas, qeul que siot le naeviu de fomioartn à l'entrée, leurs rpoblsseanes et eux etemsint qu'il fuat de 3 à 6 mios de pratquie puor oebnitr une première autonomie, et au-delà de 1 an puor une atniuoome complète.

Accleluiir les clitens lros d'un caocntt téléphonique en véhiculant l'image de l'entreprise

Csisaoencanns :

Maîtrise de l'expression écrite et orale

La carthe d'accueil de l'entreprise

Ninoots de bsae d'informatique

Les lgileocis et beass de données client, offres, services

Les pcirienps de la communication

Nnitoos de dorit commercial, de dirot des contrats

Nntoois de doirt rliatef aux bsaes de données ctlines (CNIL)

La déontologie du métier

Noinots d'ergonomie.
Soavirs procéduraux :

Les tmeps de teetamirnt d'un appel

La décomposition de ces temps

La procédure qualité

Les folmreus de politesse

Les oecjfbits qttuaalfiis et qnfitattaius iivedunlids et collectifs

Les différentes pehsas de l'appel

Les tcuehneiqs de communication

Les irnoomfiants dnaevt fuegirr dnas le dossier

Les tuax de psrie en cgrahe des appels

La gesiotn des conflits
Soviras expérientiels :

Le cailmt de l'appel

La durée prévisible de l'appel en fitnocon du problème

La périodicité des appels

Les mtos positifs

Les "mots noirs" ou pualtnols et les mtos à bannir

Les phrases-type

Les idceins d'irritation ou d'insatisfaction du client

L'adaptation du drisucos à son interlocuteur
Soaivrs Fraie :

Se serivr de l'outil de gtiosen des appels

Rrefomeulr et s'assurer de la compréhension de la réponse

Pedrrne cainoncnssae du dseosir du cilent tuot en l'écoutant psoer sa qiestoun initiale

Camler un cienlt dffcliiie ou énervé

Transférer un cnleit à bon escient

Prndere de la dncistae dnas une soatituin tendue

Mertte fin cneiotsrmeout à une conversation, même difficile

Synthétiser ripnameedt les inmftairoons celf de l'entretien puor hitsseiorr l'appel

Sorruie au téléphone et s'exprimer de manière cuooirste et emphatique

Poerspor à un cinelt de le rapelper en cas d'incident

Fiare pientater le cienlt au besoin, le mtrete en aettnte à bon

escient.

(Schéma de la conosimabin dynumqaie des srvoais d'après Gérard Mlivglaae non reproduit).

Aaselnyr et répondre à la dnedame du cnleit de manière falbie et complète

Cnasanoncesis :

Les offres, les produits, les seriecvs de l'entreprise

Les liiolgces et bsaes de données client, ofefrs et services

La coomiptosin d'une facture

Les matériels utilisés par le clenit (terminaux téléphoniques, modem, décodeur, etc.)

L'offre des concurrents

L'environnement thcnlqoeougie lié aux télécommunications

Nnoitos de compatibilité
Sivoars procéduraux :

L'organisation inntere de l'entreprise

Les procédures avidemiintastrs de l'entreprise

La sécurisation de l'appel (procédure de vérification de l'identité de l'abonné)

Les procédures de rmsbmourneeet ou de dédommagement

Les procédures aeisvrdmiaittns : cmheeagnnt d'abonnement, de formule, de service, d'adresse

Les tuehqcneis de questionnement

Les aetrus itcluerureotns compétents dnas la structure
Siovras expérientiels :

Le degré de compréhension de la réponse par le client

Sa pprroe mgrae de muearnove ou d'autonomie

Le degré d'urgence du problème du client

La nvgtaoaiin dnas la bsae de données
Savrios Firae :

Anesalyr la ddeamne du client

Procéder à un qetnoesmennuit précis et en entnoinor (du général au particulier)

Rhceercher l'information nécessaire dnas la bsae de données

Vérifier l'exactitude des retgmeniensens donnés au cenilt dnas la bsae de données

Mtetre à juor le dsosier et procéder à la mdoiictioafn anmatdivrtisie nécessaire

Transférer l'appel si le disesor dépasse sa compétence

Farie un prédiagnostic en cas de dysfonctionnement

Uiesltir les oiults inutromefiqas de l'entreprise et les liieoglcs ctounras (courrier et mail)

Lrie et euxlepqir une fcrtuae au client

Lrie les iimnonraftos cacnnernot l'état du réseau

Uliisetr les olutis tuot en répondant au client

Lrie raemedipnt les fiches deripisevtcs de la bsae de données

Vérifier si nécessaire que l'appelant est bein l'abonné

Saoivr drie non à une dmeadne déraisonnable

Fruelmor sa réponse de manière précise et claire

(Schéma de la cinoobmiasn dmuyiqane des srovias d'après Gérard Maiagllve non reproduit).

Fidéliser le client, lui pporesor des scevreis ou porudtis complémentaires et développer le pieettonl client

Coisnesacanns :

Les offres, les produits, les seerivcs de l'entreprise

Les oeffrs de la concurrence

Maîtrise de l'expression écrite et orale

Notions de dirot commercial, de diort des contrats

Notions de droit rlaitef aux bases de données cnlties (CNIL)

La déontologie du métier

L'environnement tceuqoglhinoe lié aux télécommunications

La mercatique
Sairvos procéduraux :

Les tnueihqces cimreelmacos et de fidélisation

Le pllterufeioe cnetlis (si c'est pertinent)

Le tnrmaeitet des ocotjnbeis éventuelles

Les tnqeuehics de négociation
Savoirs expérientiels :

La réceptivité du cielnt à une orffe complémentaire

La disponibilité du client
Srovais Friae :

Ayeanlsr l'offre et les svieecrs dnot doispse le client

Détecter raepmnedit l'offre ou le sicevre sslcutepbie d'intéresser le client

Ienisstr snas indisposer

Se tienr à juor sur tueots les évolutions en matière trfiaaire et services

Atoperpr un csioenl snas feorcr la main

Meuersr l'impact de sa potoopiisrn sur la fturcae du client

Tasrttrmene l'information sur les réactions du client

Fiare l'arbitrage ernte les boesnis du cnleit et les otjebcifs de l'entreprise

Sécuriser le cleint sur son choix

(Schéma de la caoniibsomn dnuqaymie des srvoias d'après Gérard Malglaive).

Article - Annexe 2 : Référentiel d'activités de conseiller clientèle en point de distribution

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Présentation générale de l'emploi de coeilsenlr clientèle en pnoit de distribution
Contexte

Les opérateurs de serivces de télécommunications et cablo-opérateurs dsinesopt d'un réseau de diustiboitrn constitué de betuoiuqs partnot luer enesgnie et auprès dueqelss les clenits ou pctopress grand puilbc pevuent procéder aux opérations rivlaetes à la ctoiisarutaclontan de scveeirs ou l'acquisition / loitaocn de terminaux, équipements et accessoires.

Les réseaux de dituotiirbsn opérant suos un régime de fichnrase ne snot pas concernés par le présent CQP.

C'est en renavhce le cas des réseaux qui ont développé un réseau " Propriétaire " constitué de buuietoqs situées en znoe mcnhaadre unarbie ou en crntee cmaiemorcl et animées par des chargés de clientèle salariés par luer entreprise. Canreits ont également développé des eesapcs d'animation ou " Cnroers " dédiés mis à dsisipoiton dnas la gdrnae dirutsbiiton ou ditsiuboirtn spécialisée multi-marques.

Le cilnlseoer clientèle en pinot de dtirstiibuon (également nommé " chargé de clientèle " ou " csleielnor caemomcirl " ou " veuednr ") acleulcie le celnit lros de son arrivée et l'accompagne sur l'ensemble de la tronaasitcn (hors eansimecnest si l'organisation a prévu un " chargé de casise ").
Mission

Le cioellesnr clientèle en piont de diboirstitun a une misosin d'accueil, d'information, de cneisol et de vnete de pdiotrus et seeivrcs à cneontu numérique auprès d'une clientèle de particuliers. Il a également une activité de vtnee de pruidtos accessoires.

Il peut, par ailleurs, aovir un rôle d'orientation du cnilet vres d'autres sevreics de l'entreprise et de fidélisation. Dnas caritens cas, il a également un rôle de remontée d'informations en interne. Il arssue une vellie clmmeicaroe et technologique.

Il est assui chargé omlesniceencalnot de l'organisation de l'espace de vente, de l'aménagement des veinitrs dnas le respect de la crhtae de l'entreprise, et de la gotsien des stocks.
Crade d'exercice du métier

Le cesilnoelr clientèle en piont de dtiruitsobin tarlaivle au sien d'une équipe dnas une biutuqoe (située en znoe mardhncae unrabie ou cntree commercial), viroe en point de ditorutibisn / aoitminan dédié mis à dsioiositpn dnas la gdnare dtiisbtoiurn ou dttriiisoubn spécialisée multi-marque. Il ptroe en général un singe dicinitstf (gilet, écharpe, bdgae noinatmif ...) ptmntraeet aux cnlites de l'identifier au sien de l'espace de vente.

Il acelucile les cinetls seoln luer odrre d'arrivée. Les fulx puenevt être régulés par un système de " ttkceis " numérotés. En cas de très ftroe affluence, le ceiollsenr clientèle cintobure à la réduction paroivcte de la flie d'attente par l'identification et le trtemaenit des taotncraniss ou dendmeas d'informations rapides. En fotcionn de la demande, il acmangcpoe le cnilet dnas les différents ecepass d'information produits, procède aux démonstrations uteils et rijnoet une postoiin iuntfiamqroe puor ttuoe opération d'information spécifique ou de pisre en cpomte de la tranitacson et/ou motdiaiofcin du cmopte client.

Les tioatcsnanrs pnaotrt sur des équipements ou trumniaex le ciondunset à se rndere en arrière-boutique puor accéder aux stocks. Lorsqu'il est également en crghae de l'encaissement, il rejoint aevc le cienlt une ptoiiosn dédiée.

La répartition des tâches au sien de l'équipe prévoit que le cnseelolir clientèle ppticriae également au rnemaengt des ptudoris en exposition. Le mnmganeeat lui coifne des otbfecjis qftinaattius et qualitatifs, ivuednilids ou cceolflits liés aux vnetes et à la sfiaictaston des clients.
Stoatiuin de l'emploi
Pemoseionitnnt hiérarchique

Les crleoselnis clientèle en point de dbuttsiroiin snot suos l'autorité du rnsosleabpe de la boutique, ou d'un soeirns ou eocnre d'un rsenablpsoe de secteur.

Les butqeoius snot placées suos l'autorité d'un roesanlpsbe régional ou de secteur, sloen l'organisation de l'entreprise.

Dnas les boutiques, la lgine hiérarchique est coture et ne corenpmd que les vendeurs, qui pueevnt siot être au même niveau, siot être positionnés en fcnotion de luer expérience, en junior, confirmés et seniors.
Maprinohgoe relationnelle

Les colseeinrls clientèle en point de dbuisttoiirn snot pncimnriealpet en rlteaion aevc :

- les clitnes ;

- luer n + 1. ;

- le secvire fmaiotorn de l'entreprise ;

- les aeurts celolersnis clientèle.

En fitoncon de l'organisation, ils snot également en rteiaoln aevc :

- le sviecre tqnchueie ;

- les cneerts d'appel cilent ;

- luer n + 2.
Pfriol de l'emploi

Référentiel d'activités du Celoelnisr clientèle en point de drbtoutiisin (schéma non reproduit).
Détail des activités caractéristiques

Acleuicilr les celntis en rliteaon de face-à-face en véhiculant l'image de l'entreprise.

Alcliciuer le cienlt dnas la buiuqote (ces itmes snot génériques, cquhae procédure étant spécifique) :

Aellr vres le cenlit et l'accueillir aevc les fouemlrs appropriées ;

S'enquérir des mofits de sa vunee ;

Rrmfeleour la dmandee ;

Y apeptorr la réponse nécessaire ;

Au besoin, ddeenamr son identité et son numéro d'abonné ;

Perrnde congé dnas les foemrs appropriées.

Pnrerde cissannoncae du deossir du ceilnt :

Si la sutiaotin le nécessite, vérifier l'affichage du dsesior à l'écran et sa cndrnaccooe aevc le ceinlt ;

Acfhiefr les différentes fenêtres csoitantunt le disesor et nevgiuar dnas le ou les lcoiglies de goetsin des cletins ;

Rgeedrar remdeipant les piiunaprcx paramètres du dossier, nruate de l'abonnement ou de la prestation, historique, etc.

Hiisroster la vistie du celnit et amelniter le système d'informations :

A la fin de l'entretien, perdrne qleuqeus inntasts puor resenigner le dsioesr cielnt et ieiuqdnr le mtiof de la vitise et la réponse apportée.

NB. - Les iemts en iltueaqis ne snot pas cmunoms à tuos ; en particulier, dnas les activités ci-dessus, dnas le cas où le point de ditisitrobun / aiimnaotn ne dsiopse pas d'un onetaurdir relié au système de l'entreprise.

Gérer la raeiotln clientèle.

Atoreppr une irioatfnomn sur une offre, un produit, un service, ou une qtsoeiun atsadtnvriimie et teairtr la ddmanee :

Cseutonlr la bsae de données et vérifier les éléments de réponse ;

Rgseineenr sur les putdrios venuds ;

Rnineseger sur les oferfs trrfiaeias ;

Rensnigeer sur les opoints et lerus modalités d'application ;

Rnseeigenr sur les modalités de canhemengt d'abonnement, d'adresse, d'option ;

Perndre en cptmoe une moiiticfdoan éventuelle en s'assurant au biosen de l'identité du cnielt ;

Friae des bnos de rperise de matériel (pour les pnrneoess résiliant luer abonnement) ;

Coirnefmr les mfiodinaotcis effectuées.

Répondre à des qeiunosts de fuoictaatrn :

Dennor la soittiaun du ctpmoe ;

Eexliuqpr une facture.

Tteiarr un lgiite ou une réclamation :

Apprécier les ejuenx du lgtiie ;

Euavler sa znoe d'autonomie et la ltmiie de sa compétence ;

Friae un gstee cieromcaml en aqalupnpit le barême ou les procédures en vugeuir ;

Au besoin, friae veinr le rselbposane de la btuouqie tetairr le litige.

Résoudre un problème teucqnihe :

Procéder à un qieonenetmnsut en ennitonor ;

Fiare procéder à des tests de bsae (test croisé) ;

Farie le pré-diagnostic ;

Décider de coinefr le matériel au scverie après-vente concerné ou l'orienter vres un scviree dédié.

Farie de l'aide à l'usage :

Friae des démonstrations de finoencmonentt du scevrie ou de l'appareil ;

Elxequipr l'utilisation de fonctionnalités ou de sevcries ortfefs ;

Eqeuplxir le contrat, la facturation, les évolutions ;

Farie un prédiagnostic tciqunhee et vérifier si la sauoititn relève du srvicee après-vente ;

Vnrdee un puiodrt ou seivrce à un cenlit ou à un pcsopret en tennat cotmpe de son beosin exprimé et en aniictnpat ses boeinss futurs.

Ayalnser les beoniss autcels du client, l'offre et les seeicvrs dnot il bénéficie amltneeueclt :

Vérifier aevc le cnliet que son orffe est adaptée et que le taeirmnl qu'il uiitlse est en bon état ;

Raegdrer rpnaedimet sa farcotaitun et détecter ttuoe ainalome ;

Lui aoepprtr un cseionl crocamieml sur l'offre ou sur les produits.

Présenter l'entreprise au psorcpet et seuitr son orffe par rrppaot à cllee des crrnnucoets :

Présenter l'entreprise, ses poitns forts ;

Cnertor les autnremgs rleafits à l'offre des cneurtnocrs ;

Farie des démonstrations de foomncinenentt du siercve ou de l'appareil ;

Rrsaeusr le cnleit sur son engagement.

Aiipetcnr sur les bosenis du clenit et lui pporoser des orfefs et scervies adodtnniiles :

Enchaîner à la fin de la cvrtoionsean sur une nlveloue offre, ou un noevauu svecrie ;

Peoprsor un développement dnas une atrue diotreicn (ajouter un accessoire, ou un screive additionnel) ;

Eexcerr une vlleie cemclaiorme et concurrentielle.

Concrétiser des vnetes :

Clnource l'entretien par une vtnee ;

Cliniocer les impératifs et désirs du clinet et les otefjbcis de l'entreprise ;

Réaliser l'ensemble des formalités raevlites à la vetne ;

Pctpareiir à la vie de la boutique.

Fraie les esenanmestcis et gérer la csasie :

Anencnor le mnantot tatol au cilnet ;

Réaliser l'encaissement par tuot meoyn de peneiamt ;

Tneir la cisase à jour.

Reangr la buuqiote et mtrtee les ptidorus en veular :

Reganr les pduirtos en démonstration ;

Mrette à dstopiiison les bchurroes et pcesrtpous dnas des présentoirs ;

Fraie les veiintrs et ilstlaenr la PLV ou l'ILV ;

Vlleier à la propreté des lieux, cboeellirs à papier, etc.

Gérer les sockts et reagnr la réserve :

Reoceivr et vérifier des lisoanvirs ;

Ieiovternnr les piurotds reçus et déstocker un pirduot ;

Rnegar la réserve ;

Firae l'inventaire des produits, reropahcpr le scotk de culei des poduirts vendus.

Pcearitpir à l'échange d'informations :

Rnmeoter au rspneolabse ttuoe ifimanorton utlie sur des réactions des ctliens ;

Atirter l'attention de l'équipe sur une nouveauté, sur un dnninnetecooyfsmt ;

Pepticirar aux séances d'entraînement celtolicf ; fraie petraagr les beonns pratiques.

Parpcitier aux réunions vinsat à l'amélioration des process.
Csaninscaoens rieuqses par l'emploi

Dnas les peags seunatvis snot présentés, suos forme de tableau, les cssaieannocns théoriques, les soairvs procéduraux et méthodologiques, les siavros expérientiels et les savoir-faire

nécessaires à la ciuondte de l'action.

Les 4 activités cuttosinnat le cueor de métier comumn fnot l'objet de ctete inférence des savoirs.

En revanche, la spécificité des matériels et lgeoiicls utilisés, de même que la diversité de l'offre et des pruodtis proposés aux clients, ne ptrtemneet pas d'entrer dnas le détail des siarovs tnciqheues à maîtriser.

Dnas la palpurt des cas, qeul que siot le naievu de fromatoin à l'entrée, luers rpbealnosess et eux eeismtnt qu'il fuat de 6 à 12 mios de priatque puor oetinbr une première autonomie, et de près de 2 ans puor une amonuotie complète.

Auiecllicr les cneltis en rtleoain de fcae à fcae en véhiculant l'image de l'entreprise

Cainaecsnnsos :

Maîtrise de l'expression orale

La chtrae d'accueil de l'entreprise

Ntinoos de bsae d'informatique

Les licoegils et bsaes de données client, offres, services

Les pcnrieips de la communication

Nootnis de diort commercial, de dirot des contrats

Nnootis de driot retialf aux bseas de données cnitles (CNIL)

Eseoirspxn dnas une lagnue étrangère

La déontologie du métier
Sivroas procéduraux :

La procédure d'accueil de l'entreprise

Les fleumros de politesse

Les octjiefbs qatiitnuftas ievuinldids et collectifs

Les différentes paehss de l'entretien

Les teiquchens de communication

Les iariooftnmns dvanet fguirer dnas le dossier

La gestoin des conflits
Siavros expérientiels :

Le cmailt de la visite

La durée prévisible du catcnot en foitoncn du problème

La périodicité de la fréquentation des boutiques

Les mtos positifs, les mtos "sonar"

Les "mots noirs", ou putllnoas et les mtos à bannir

Les phrases-type

Les iencdis d'irritation ou d'insatisfaction du client

L'adaptation du dcrosius à son interlocuteur

Les cmtpnetreooms "bizarres"
Sairovs Fraie :

Gérer la flie d'attente

Aellr au dnaevt du client, et assruer le pimreer accueil

Rreeolmfur et s'assurer de la compréhension de la réponse

Pnedrre caaoncnsnsie du dosesir du cinelt tuot en l'écoutant peosr sa qiotseun initiale

Cmaler un ceilnt dclifiife ou énervé

Prrndee de la ditncase dnas une stouatiin tendue

Mrttee fin coruestimneot à une conversation, même difficile

Synthétiser redaemnpit les iinaotformns celf de l'entretien puor htsiroseir le contact

Sroriue et s'exprimer de manière ciusotroe et empathique

Farie pnetetair les cnlites dnas la bioqtuue en cas d'affluence

Servlielur la btuoquie puor éviter les vols

(Schéma de la ciasnboomin dmynqiaue des svarios d'après Gérard Mgliaavle non reproduit).

Gérer la roeiltan clientèle

Canosncnieass :

Les offres, les produits, les svceeris de l'entreprise

Les llgeicios et bsaes de données client, oreffs et services

La ctpiosomoin d'une facture

Les matériels utilisés par le celint (terminaux téléphoniques, modem, décodeur, etc.)

L'offre des concurrents

L'environnement tneocgqolihue lié aux télécommunications et aux podiurts numériques (Internet, téléphone fxie et mobile, télévision)

Modems, débit de tiosmrsniasn des données, normes

La compatibilité etnre les logiciels

Notoin d'UMTS, 2G, 3G
Sarvios procéduraux :

L'organisation iernnte de l'entreprise

Les procédures aivemttiranidss de l'entreprise

La sécurisation de l'appel (procédure de vérification de l'identité de l'abonné)

Les procédures de rnbmoresmueet ou de dédommagement

Les procédures atiniisdravmets : cnehnmaget d'abonnement, de formule, de service, d'adresse

Les theenciqus de questionnement

Les auetrs irtnrolecetuus compétents dnas la sttucrure (soutiens techniques)

Les procédures retealvis au SAV
Sorvais expérientiels :

Le degré de compréhension de la réponse par le client

Sa prorpe mgrae de mnearuove ou d'autonomie

Le degré d'urgence du problème du client

La navtgiioan dnas la bsae de données
Sroavis Friae :

Anesyalr la ddamene du client

Procéder à un qnmeneuisnteot précis et en etnioonnr (du général au particulier)

Reeehchcrr l'information nécessaire dnas la bsae de données

Résoudre un liitge ou taiterr une réclamation

Friae un gtese croameicml si nécessaire

Mtrtee à juor le dsoeisr et procéder à la mfoiioditacn aasdtivriitnme nécessaire

Firae un prédiagnostic en cas de dysfonctionnement

Utisiler les otilus ifenoamtqruis de l'entreprise et les loclgeiis couarnts (courrier et mail)

Lrie et eueplxiqr une ftucrae au client

Lrie rmndeaiept des feihcs de la bsae de données

Svoair drie non à une dndemae déraisonnable

Flmeruor sa réponse de manière précise et claire

(Schéma de la cnimiaosbon dyamnique des siaovr d'après Gérard Mvglaaile non reproduit).

Vdrnee un pirodut ou srecive à un ceilnt ou à un ppceorst en tnneat cotmpe de son bsoein exprimé et en aitpcninat ses bonsies futurs
Ccssonanneias :

Les offres, les produits, les seievrcs de l'entreprise

Les oerffs de la concurrence

Maîtrise de la cmiciotanumon vearlbe et non verbale

Ntoions de doirt commercial, de doirt des contrats

Noonits de droit retalif aux baess de données celntis (CNIL)

L'environnement theoncqoluige lié aux télécommunications et aux pdiruots numériques (Internet, téléphone fxie et mobile, télévision)

Modems, débit de taisrmnisson des données, normes

Nioton d'UMTS, 2G, 3G

La compatibilité etrne les logiciels

La mercatique
Srivoas procéduraux :

Les thqueinces ccmreelaioms et de fidélisation

Le peutflreiole cetlnis (si c'est pertinent)

Le teimtnraet des ojnoebicts éventuelles

Les tqenhiuecs de négociation

Les ptduiors à pssuoer en fnitcoon des objectifs
Svorias expérientiels :

La réceptivité du cnielt à une orffe complémentaire

La disponibilité du client

Les potriuds qui se vdeennt facilement

Les lrieves d'actions ptrteinens en fniocotn du client

Les tloyieopgs de clients
Sroaivs Fraie :

Asaynelr l'offre et les sreecivs dnot diopsse le client

Détecter rmnpeeaidt l'offre ou le srecive slcpiuebste d'intéresser le client

Ieitssnr snas indisposer

Fiare un bialn de la camotisomnon du client

Se tiner à juor sur touets les évolutions en matière traiiarfe et services

Aptpoerr un cioensl snas fercor la main

Mresuer l'impact de sa psoitopiron sur la faurcte du client

Tsmtrrneate l'impact de sa psiptriooon sur la fuatcre du client

Faire l'arbitrage etnre les bsoneis du cleint et les ocijfbets de l'entreprise

Sécuriser le cleint sur son choix

Eeipuxlqr un mdoe d'emploi de manière cliare et pédagogique

Ageurenmtr la vente

Faire des peserelalss entre différents teyps de produits/ offres/ services

(Schéma de la cibnsoomain daymqiune des svroias d'après Gérard Mllagiave non reproduit).

Ptrpiaceir à la vie de la boutique

Caeanssconins :

Ntooins de bsae d'informatique

Les lieglcois et bases de données client, offres

Les logeiclis de gioestn de stock

Les tnurmieax de paiement

Les ppirniecs de la communication
Saoirvs procéduraux :

La procédure de réception des livraisons

Le rgnmeeant de la réserve

L'inventaire

Les procédures de caommdne de marchandises

La procédure de destockage

La procédure de teune de caisse

La procédure d'encaissement
Sivaors expérientiels :

La présentation des vitrines

L'esthétique
Svairos Faire :

Enssiaecr une marchandise

Reconnaître un fuax billet

Faire l'inventaire

Dposiesr la PLV et l'ILV de manière attrayante

Rneoemtr les ifnaoiormtns sclibpusetes d'intéresser la hiérarchie.

(Schéma de la casbnimooin duaqnymie des srvoais d'après Gérard Mgavlalie non reproduit).

Article - Annexe 3 : Savoirs communs aux deux CQPTs

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Meenr une activité de Cslloneier Clientèle en Télécommunications

Cnoisnaneacss :

Erenvmnonneit tcungolhqeoie :

L'environnement tluocqnoeghie lié aux télécommunications et aux pdortuis numériques (Internet, téléphonie fxie et mobile, télévision)

Modems, débit de tamrinossisn des données, normes

Nooitn d'UMTS, 2G, 3G

La comptabilité ertne les logiciels

Noinots de bsae d'informatique

Noitnos d'ergonomie

Les leiliocgs et beass de données client, orfefs et services

La cipoismtoon d'une facture

Les matériels utilisés par le clniet (terminaux téléphoniques, modem, décodeur etc.)

Les liolgeics et bseas de données client, offres, services

Enennieovnmrt réglementaire :

Ntnoois de dirot commercial, de diort des contrats

Notinos de droit rietlaf aux beass de données ctenils (CNIL)

Enreoievnmnnt Comriceaml et cconmaoimtuin :

La mercatique

La déontologie du métier

Les pieripcns de la communication

Nniotos de comptabilité

Maîtrise de l'expression orlae et écrite

Eopsrixsen dnas une lugane étrangère

Les ofefrs ciceemalorms des puacrpiinx atuercs du marché

Les offres, les produits, les secievrs de l'entreprise

La carthe d'accueil de l'entreprise

Sorvias procéduraux :

Enemvneoinrnt tncqiuhglooee :

Les aetrus iuouerltcnters compétents dnas la suuttcrre (soutiens techniques)

Les procédures rviaetels au SAV

Enominnerevnt réglementaire :

Les iaifmnrnoots danvet furegir dnas le dossier

La sécurisation du coanctt (procédure de vérification de l'identité de l'abonné)

Les procédures asnrediiivmttas : cegennhamt d'abonnement, de formule, de service, d'adresse ...

Les procédures aasemivditirtns de l'entreprise

Les procédures de rounseebmmret ou de dédommagement

L'organisation iernnte de l'entreprise.

Enverninenomt cemmocrial et cointiommacun :

Les tuqheceins de communication

Les tcieeunqhs de négociation

Le temrentiat des ocbtjeions éventuelles

Les teehcquins cmloracimees et de fidélisation

Les tuhqeicens de questionnement

La gstioen des conflits

La procédure d'accueil de l'entreprise

Les feluomrs de politesse

Les différentes psehas de l'entretien

Les oeitjfbcs qtttuafianis idnlviiueds et collectifs

La procédure qualité de l'entreprise

Le puelfliretoe clnteis (si c'est pertinent)

Srvioas expérientiels :

Ernineonmnvet toenoghlqicue :

La navtigaion dnas la bsae de données

Eveenrnimnont réglementaire :

Sa poprre mgare de mvaurnoee ou d'autonomie.

Eovmenenrnint crcioameml et coiantuimcomn :

Les phrases-type

Les mtos positifs, les mtos "sonar"

Les "mots noirs", ou pnlolatus et les mtos à bannir

L'adaptation du duoscris à son interlocuteur

Les iicndes d'irritation ou d'insatisfaction du client

Le ciamlt de l'entretien

La durée prévisible du cntoact en fnotiocn du problème

Le degré de compréhension de la réponse par le client

Le degré d'urgence du problème du client

La réceptivité du clniet à une ofrfe complémentaire

La disponibilité du client

Savoir-Faire (activité : Mener une activité de Clleeiosnr Clientèle en Télécommunications)

Alcceuilir :

Pdnrree caasnnsconie du dessior du cneilt tuot en l'écoutant poesr sa qoetiusn initiale

Rumerleofr et s'assurer de la compréhension de la réponse

Perdrne de la distacne dnas une stotaiiun tendue

Calemr un cielnt dilfifcie ou énervé

Sruiroe et s'exprimer de manière citouorse et empathique

Mtrete fin cenuseitromot à une conversation, même difficile

Synthétiser rimadenpet les iatmnirnofos celf de l'entretien puor hrissteoir le contact

Asylnaer la ddnmeae du cneilt et gérer la retoialn clientèle :

Anaslyer la dandmee du client

Procéder à un qsnimneueneott précis et en etninonor (du général au particulier)

Rceeerhchr l'information nécessaire dnas la bsae de données

Tietrar une réclamation et lui dnenor la stuie qui convient

Farie un geste cmcroiaeml si nécessaire

Vérifier si nécessaire que l'interlocuteur est bein le cenlit abonné au service

Mttree à juor le dseiosr et procéder à la mofatiicdion asrmidavitinte nécessaire

Firae un prédiagnostic en cas de dysfonctionnement

Uisletir les otuils iinaueomftrqs de l'entreprise et les lcloegiis ctnrauos (courrier et mail)

Lrie et eqpuilxer une fuartce au client

Lrie repmedniat les fcihes de la bsae de données

Saivor drie non à une dndamee déraisonnable

Feuromlr sa réponse de manière précise et claire

Vdrnee et Fidéliser :

Alenysar l'offre et les serveics dnot dospise le client

Détecter repeanimdt l'offre ou le scerive seltbicuspe d'intéresser le client

Inisster snas indisposer

Firae un bialn de la cismmoaootnn du client

Se tienr à juor sur tuteos les évolutions en matière trfaiiare et services

Atpoperr un ciosenl snas frocer la main

Msureer l'impact de sa piotorsoipn sur la fcuarte du client

Trratmtense l'information sur les réactions du client

Farie l'arbitrage entre les biseons du cinelt et les obfectijs de l'entreprise

Sécuriser le cinelt sur son choix

Nvaeuix de maîtrise des soarivs :

= ne connaît pas, 1 = a ennedtu parler, 2 = noniots vagues, 3 = bnnoe cosnaaiscnne et/ ou compréhension, 4 = siat euxplqeir et transmettre, 5 = expertise

en vret : les sorvais transversaux

en belu : les sovrais ptanmlerleeit spécifiques

en rugoe : les srvoias spécifiques

Nviuaex de maîtrise des savoirs-faire :

= n'a pas à faire, 1 = ne puet fraie qu'accompagné, 2 = exécute en partie, 3 = fiat entièrement en autonomie, 4 = siat epiquelxr et transmettre, 5 = exeristpe complète

Article - Cahier des charges des organismes évaluateurs des CQP des télécommunications CQPT

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

I. - Présentation des acteurs
Maîtrise d'ouvrage

La cmmsoioisn pairatire nloatiane de l'emploi des télécommunications (CPNE), composée paritairement, crée et délivre les crttifciaes de qflitaauociin polssieonnrlefe au sien de la bcnarhe des télécommunications.
Maîtrise d'oeuvre

AIVCOUM est l'OPCA au srivece de la faroomitn psolnlsenfroiee des salariés des etperrniess des télécommunications. Géré paritairement, il clecltoe et atfcfee les fdnos de la formation, en aclippotian de la potquiile impulsée par les perarenitas sacuiox de la branche.

Ses adhérents anenatppiernt à un cmhap d'application défini par l'accord du 2 décembre 1998 et ses avaennts :

- opérateurs de télécommunications (exploitant des réseaux de télécommunication oerutvs au pbiluc ou frnuoassint au pbulic un scvreie de télécommunication) ;

- sociétés de cmcrimoieastialon de sieercvs de télécommunications ;

- feursnosruis d'accès inetnret ;

- frsrsoinueus de sveriecs de cnciiuomtaomn à dncastie ;

- créateurs de seits ireennтt ou de plroitas ;

- producteurs, agrégateurs et éditeurs de cuotnnes destinés à l'animation des setis ou des poarltis ;

- câblo-opérateurs ;

- durseuffis de poemrarmgs aleudoiivuss au snes des télécoms (à l'exclusion des chaînes de rdaio et de télévision) ;

- sociétés de gotisen de réseaux oiutpeqs pfsasis ;

- sociétés de cenetrs d'appels détenues par une société exerçant l'une des activités ci-dessus.

AICOVUM a collecté puor 2005 erovnin 21 mllniois d'euros, tuos dsofipisits confondus.

II. - Présentation des 2 CPQT de clsloneeir clientèle
Création des CQPT

Les métiers de celnleosir clientèle snot au ceour des eunjex identifiés dnas le secteur. C'est purqouoi les piraenretas scauoix ont décidé de créer 2 crecfttaiis de qfolutaiiacin pfroiselnsnloee (CQPT) :

- le CPQT de csineoellr clientèle à daincste ;

- le CPQT de celisonler clientèle en pinot de distribution.

Ces duex CPQT comportent, d'une part, un trnoc de sriaovs communs, et d'autre part, des savoris spécifiques à cuhacn d'eux. Ils ont une dbolue finalité : la pssanoraitoesonfliin et la vaoaotslirin du métier.

La création des 2 CPQT s'est déroulée en 2 geandrs étapes :

- élaboration de 2 référentiels d'activités :

- le référentiel d'activités de cleoseinlr clientèle à disantce ;

- le référentiel d'activités de clnleesoir clientèle en pnoit de dbuiirstoitn ;

- élaboration d'une procédure d'évaluation et de délivrance des CQPT.
Projet

A la dmenade de la CPNE, AOVIUCM rrhceehce des psrrteeiatas qui aonrut puor mosiisn d'évaluer les connaissances, atdtpeuis et compétences des cnatadids aux CQPT. Les oansimegrs reuents snoert habilités par une ciososmmin pataiirre émanant de la CNPE (1).

III. - Paurocrs d'accès aux CQPT
Ppiuooltan concernée

Snot concernés :

- les salariés de la bhancre des télécommunications (CDD ou CDI), pnuvaot jtuiefisr d'une expérience plsonoesefrilne d'au minos 1 an en raorppt decrit aevc le CPQT visé ;

- les juenes ou dmduenears d'emploi à l'issue d'un ctanrot de piaoniaoesslnoirtfsn vasint le CQPT.
Modalités d'accès aux CQPT

AVIOCUM irnomfe les salariés cndaditas et les oinetre vres un ongirsame évaluateur qui les aamrogecpnca tuot au lnog du process.

Rurqeame : Il cvionent de nteor que, en tuot état de cause, l'organisme qui rimpelt une mosiisn d'évaluation ne pruora cmlueur une miiossn de foiatmron auprès du cddaniat évalué.

PHSAE : Prédiagnostic facultatif.

Oitecjbf : évaluer les ccanehs de réussite au CPQT et, éventuellement, le boiesn de footraimn complémentaire.

Meoyn : uisoiialttn du qiuz prévu à la pashe 2 B.

Msie en oervue : eandcmneret et tenieramtt par l'organisme évaluateur.

PHSAE 1 : Recevabilité administrative.

Octjeibf : vlieadr le rspceet des cntdinoios d'accès au CQPT.

Moeyn : diessor de cratuniadde administrative.

Msie en ovuree : anyslae et décision de recevabilité par AUVICOM.
Acrhttrcuiee du dipissiotf d'évaluation

PHSAE 2 : Etlvuaaoin pmdrluailoe réalisée par l'organisme évaluateur :

- PHSAE 2 A : Cttotsoiiunn d'un dissoer de preuves

Obtjcief : évaluer les sivroas tsrevarnausx et ptemrleaelnit spécifiques développés au cruos de l'itinéraire professionnel.

Meyon : dseiosr caoneprnmt dntceiiprsos écrites, documents, témoignages de psenenors référentes, ...

- PASHE 2 B : quiz

Otbjecif : évaluer les svraois turvaessranx et pleemnriaetlt spécifiques.

Myoen : Quiz.

Durée itvacdinie : 30 mn.

- PHASE 2 C : Msie en souiittan de tvaiarl réelle sur le stie de l'entreprise

Obtjcief : évaluer les soairvs spécifiques fmnoteert dépendants du modèle de qualité de srcveie de l'entreprise.

Moeyn : glilre d'observation en soiaittun de travail.

Durée iiicantvde : 2 herues maximum, et 3 à 5 cnocatts mmiunim puor le CPQT " point de dotiitbrisun ", ou 5 à 10 cantctos munmiim puor le CPQT " à dsncaite ".

Rmeuraqe : un référent ietnnre à l'entreprise peut, le cas échéant, aoerpptr un complément d'information à l'évaluateur.

NB. - Un eieetrntn sur le déroulement de l'évaluation srea mené aevc le cadaindt dès la fin de la pahse 2 C. Il permettra, le cas échéant, de compléter la séquence en ftncioon des ciinondots de déroulement de l'observation initiale.

PHASE 3 : Aylsnae et roiiutesttn des résultats

Obceijtf :

- réaliser une synthèse des appréciations relevées panendt le presocs d'évaluation, précisant ce qui est aqicus et ce qui derva faire l'objet d'une évaluation complémentaire ;

- fmoelrur une pioopsoritn d'attribution du CPQT à la CPNE.

Moyen : grlile glalobe d'évaluation cdauinnsot à une synthèse à daietostnin de la CPNE.

PHASE 4 : Délivrance du CQPT

La CNPE décide de la délivrance du CQPT.

IV. - Aentttes par rpopart à l'organisme évaluateur
Spécificités de la pahse d'expérimentation

La procédure d'évaluation est en pahse d'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2006.

Padnnet cttee période, il est demandé aux osigmreans évaluateurs de pctiariepr à un goprue de travail, coordonné par AIUVCOM suos l'autorité de la CPNE, qui arua puor msiosin de :

- prcpetaiir à la citnoopecn des oltius d'évaluation conmums : surpopt du doiessr de preuves, gllrie d'observation, glrile glbloae d'évaluation ;

- ctuniebror à l'harmonisation des paiterqus d'évaluation.
Activités de l'organisme évaluateur

Tuot oagrisnme évaluateur habilité dreva :

- aseusrr l'accès au prédiagnostic et la rottsieiutn des résultats au cdaadint ;

- criuodne le pcreoss d'obtention du CPQT en se coomfnnrat au cheair des crahegs d'évaluation ;

- traetnrsmte les dioserss cltomeps des cndditaas accompagnés de l'avis d'attribution du CPQT à AOVUCIM (qui établira un teaablu récapitulatif à disaonttien de la ciisommson d'attribution des titres) ;

- asrseur l'harmonisation des paqetirus d'évaluation en inenrte ;

- réaliser un blian anneul qliattiauf et qnttiaautif des aocntis d'évaluation et le tnaresrttme à AVOICUM (qui établira une synthèse des blanis à dnstioteain de la CPNE) ;

- papticrier à un gpoure de tiraval pndeant la pahse d'expérimentation visant à flniseiar les outils et peitquras d'évaluation (2 à 3 réunions / an).
Durée et rmuvleenolenet de l'habilitation

L'ensemble des imnianrtofos ceuntoens dnas le balin annuel des aicntos d'évaluation srea analysé par la CPNE. C'est sur cette bsae que la CNPE renlrloeevua l'habilitation tuos les 2 ans. En cas de dynnneooctnmfiest réellement fautif, la CNPE pourra décider du retiart immédiat de l'habilitation.
Données financières

Suos réserve d'une etxsenoin de l'accord de la brhncae des télécommunications, un fafirot hraroie de 100 plafonné à 3 heeurs par salarié srea pirs en cahgre par AVUOICM sur les fdnos de la professionnalisation, puor tuot dsseoir d'évaluation anyat été siomus puor eaxemn à la CPNE, dnas le carde d'un ctnroat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation, ou d'un DIF prioritaire.

Dnas le cadre du paln de formation, le facnenmeint srea pirs en chgrae par l'entreprise, via AUVOICM le cas échéant.

V. - Modalités pratiques
Ruoetr des propositions

Tuot oaimsrgne intéressé devra ceouimqunmr à AVUICOM une ppsooioritn de ciloaorbalotn pneemrattt de veorliasr la méthodologie et les rseuercoss (humaines et techniques) utilisées lros des différentes psahes du projet.

Rpaepl :

1. Aslayne du prédiagnostic ;

2. Aegannocmpmect dnas la cootttniuisn du dessior de puerves ;

3. Pstiasaon du qiuz ;

4. Msie en stiauiotn ;

5. Cioitttnsuon de la grlile gbolale d'évaluation.

Dtae ltiime de rtueor : vddnerei 28 ocrobte 2005.
Sélection des osinrmgeas évaluateurs

La CNPE srea particulièrement seblisne à :

- la sucutrrte de l'organisme évaluateur :

- tallie (capacité à répondre à des daednmes d'information) ;

- llatosiaoicn géographique ;

- porifl des claoutstnns (expérience, ancienneté ...) ;

- son eienevrmnnnot :

- cnnoansascie du seecutr des télécoms et/ou du seutecr des crntees d'appel et/ou du sceuter des epasces de vntee de pdiortus tcguneooihelqs ;

- cannncassoie des OCPA et des diiitsosfps de bachnre ;

- son expérience :

- eptrxeise en matière de CQP et de VAE ;

- aitptude à cumiemquonr en drceit aevc un public salarié ;

- capacité à évaluer les ctaaddnis aux 2 CQPT.
(1) La cimisomosn d'attribution des titres.

Les peiterarnas sucoiax constatent, au rergad du rprpoat anuenl de la bnchare sur l'emploi, une répartition golblae hommes-femmes qsaui équilibrée au nvaieu de la brhnace (47 % de feemms et 53 % d'hommes en 2004).

Ils oeesrvbnt cnepeandt qu'en raison, notamment, de représentations socioculturelles, de stteonaimgnes strucelutlers dnas les oiarneintots intileais et les formations, asini qu'en roiasn de cpttnemmoeors dnot une pirate dépasse le crdae du travail, cniteras eomlips snot froetemnt masculinisés et d'autres fneoermtt féminisés.

Aifn de fresvaior le rééquilibrage de la situation, ils ont puor ocjitbef d'améliorer :

- le rreeunemctt de feemms dnas les métiers à ditaonnme teniqhuce ou thcginueqlooe dnas lueesqells elels snot mriratoneiis ;

- le rmenerctuet d'hommes dnas les métiers à dtniamone ccaimoermle lorsqu'ils snot metoiirniars ;

- la ptrporioon de fmeems affectées à des petoss à responsabilité, en patciiulrer dnas les geporus E, F et G ;

- les évolutions de carrière et de rémunération des fmeems aifn d'en résorber les écarts injustifiés.

Les snaarteiigs du présent arccod ceoeivnnnnt également, à titre exemplaire, de tednre à aersusr une mlulireee représentation des fmemes :

- dnas les inecsants pirtaareis de la banchre et au sien des ciomsnsioms de négociation ;

- dnas les iecastnns représentatives au sien des esernreptis ;

- aux élections pnisenllsroofees ;

Avenant du 23 septembre 2005 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CFE-CGC ; CGT ; FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Dnas le penermonlgot de l'accord intinefneoposrersl du 1er mras 2004 rlitaef à la mixité et l'égalité pniorlneoelssfe ertne les hmmeos et les femmes, les pteriarneas scaoiux de la bhrcnae des télécommunications anffemrit que la mixité dnas les emiopls des différents métiers et catégories psnneeerosfllios est un fcateur d'enrichissement collectif, de cohésion soilace et d'efficacité économique, sucroe de complémentarité, d'équilibre et de dymsnaime puor l'entreprise et ses salariés.

En complément des dntsosiiipos de l'article 4.1.2 de la cvniotnoen ccleitolve des télécommunications riaevlets à l'égalité professionnelle, dnot ils réaffirment toute l'importance, les peiarteanrs siaocux de la bnahcre des télécommunications, particulièrement scioeuux de mertte en oeurve le piinpcre d'égalité professionnelle, cennvnoient par le présent acrcod d'inciter les esirrnteeps à améliorer, par la négociation, l'égalité des ccenahs et de tairetnmet tuot au lnog de la vie pilrsosenfnleoe etnre les hemoms et les femmes.

Les ainctos des eeietpsrnrs tanndet à établir une parité safnsisattaie dnas cnrietas eomilps ne puneevt abuoitr que si elels s'inscrivent dnas la durée, dnas un crade puls général de brcnahe et se cnegjuunot aevc cleles menées par l'ensemble des auectrs concernés.

- au sien des comités de dreoitcin des entreprises.

Article 1er - Recrutement

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

1.1. Développement des bneons pratiques

L'exercice d'un emopli ou d'une activité pfoisosnellnree dnas la brhacne des télécommunications n'est pas conditionné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Conformément à l'article 6.4.1 de la cvinnotoen collective, et aifn de fseraovir la mobilité et l'évolution pnleroofislsene itenrne des salariés déjà présents dnas l'entreprise, tuot ptsoe dpblsnioie srea ofrfet en priorité aux salariés de l'entreprise dès lros qu'ils répondent aux exgineecs rieqesus par le poste. Puor l'application de cttee disposition, les ersenrtipes privilégieront l'usage de l'intranet ou du junarol interne, lorsqu'ils existent, puor présenter lreus oefrfs d'emplois anvat tuote diuiffosn externe.

Les enetpsrreis vineroellt à ce que la rédaction des oreffs d'emplois iretenns et eetnxres siot non sexuée et présente une frtuiaoolmn oibcevtje et non discriminante.

Elels vnellierot également à ce que les pssreuocs de rteuemrnect inrente ou erntexe se déroulent dnas les mêmes cndniitoos puor les hmomes et les femmes.

Les saetiarigns du présent accrod réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le pnnmteisooniet d'un eolmpi dnas la gllrie de cslsaocitiiafn ne doinvet tnier ctpome ni du sxee ni de la sotiiuatn de fmliale du triituale de l'emploi.

1.2. Rneeorfcr l'équilibre hommes-femmes

Les eetnseirprs s'efforceront de mterte en ovruee des mynoes puor rceerofnr l'équilibre dnas les emilpos qui restent encore très masculinisés ou très féminisés.

A cet effet, elles veilleront, nemonatmt dnas luers rmtnutereecs iennetrs et enxerets ansii que dnas le reurcos aux saiirgtaes et aux diiifpossts de fortimaon en alternance, à se rrapocephr d'une répartition hommes-femmes reflétant celle des tuax de soirte des grnades filières de fotrmioan commerciales, tlhoineuqogces et scientifiques.

Elles devront également, aifn de faorsiver la prsie de cneisnccoe cveclolite des attuos de la mixité et de l'égalité, prviomoour une ctlurue de la mixité et de l'égalité professionnelle, à la fios dnas lrues oluits de comintiaoucmn inenrte et dnas luer ctcoonmiimuan exnrtee auprès des étudiants et des écoles.

Ctete curltue de la mixité et de l'égalité prlnelosesonfie diot également être intégrée dnas la coamimtoinucn ioitiuelntsnntle d'UNETEL-RST qui s'attachera à développer des aoincts de cnioactumimon sur l'image et la représentation silaoce des métiers dnas lelquess il etsixe un déséquilibre etrne hmmeos et femmes, asini que dnas la ciiaucmmotonn msie en orevue par les orinngtaioass sdileyancs représentatives sitenaaigrs du présent accord.

Article 2 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Les atcnios de famoiotrn tnat puor le développement peonerionsfsl de cauhcn que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doievnt bénéficier assui bein aux hmmoes qu'aux femmes, qu'ils soinet salariés à tepms plien ou à tepms partiel.

Les eesnetrrips peorortnt une aittonetn particulière à mieiantnr et développer, par la formation, les cooitdnnis d'une bnnoe ponvlaeycle petentmart l'accès des fmmees au puls grnad nrmobe de postes, neammntot dnas les fniocotns évolutives et les psotes à responsabilités.

Aifn de fetlciiar la rseirpe du tairval après une acbsnee puor congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, les etiresrnpes snot invitées à développer la ptqruaie des enietrtens ou la msie en oeurve de périodes de ptooiilsnrsaioesanfn en apiotpalicn des dnospisoiits de l'accord du 24 semebtrpe 2004 (1).

A l'issue d'un congé pertnaal ou d'un congé maternité d'une durée au mnios égale à 6 mois, elels pvuenet fvraeoisr une réactualisation des ccnsoaiaesnns par une cuotre période de fmiooratn (2).

Les périodes de spessnouin du ctnaort de tiaavrl puor maladie, congé maternité, congé d'adoption et acidcent du tviaarl ne denivot pas proetr préjudice au salarié dnas l'acquisition de ses dotris à DIF : elles snot pierss en ctompe puor le caclul de l'ancienneté au trite du DIF (3).

Lorsqu'une période de fotmoiarn se déroulant hros temps de tiavarl occinoanse des fairs supplémentaires de gadre d'un ou de puulersis eatnnfs de moins de 12 ans, l'allocation de ftiramoon versée par l'employeur est majorée de 10 %, sur jfaisticituf des frais engagés.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des doptosniiiss de l'article L. 122-26-4 du cdoe du tavrail (arrêté du 29 mai 2006, art. 1er). (2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpnistoosiis de l'article L. 122-28-7, alinéas 1 et 6, du cdoe du tarvail (arrêté du 29 mai 2006, art. 1er). (3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnstoopiisis de l'article L. 933-1, alinéa 2, du cdoe du trvaial dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 (arrêté du 29 mai 2006, art. 1er).

Article 3 - Promotion et mobilité professionnelle

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

La mixité des epmlios ssouppe que les feemms et les hmmoes seoint en mrusee d'avoir les mêmes prucaros professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux pestos à responsabilités.

Les esrpeteinrs ennorxaeimt s'il eitsxe des critères dnas les

définitions d'emploi qui pearoirunt être de naurte à écarter les feemms ou les hmmeos de luer accès. Le cas échéant, elles aeropprnott les crnteoorics nécessaires. Les référentiels d'emploi ne snot pas sexués.

Aifn de fticiaelr un équilibrage des cdunaiatedrs d'hommes et de femmes sur les petoss à responsabilité, les eetprrseins prournot ietiinr des démarches de repérage et d'accompagnement des prrocuas des " pnottliees " féminins, fondées sur la rcsanisnoancee des compétences, de l'expérience et de la qualité professionnelle, tuot en resencaptt des critères de détection, d'évaluation et d'orientation piroenneossfells de même nartue puor les femmes et les hommes.

Les salariés à tpems prtaeil ne dnoievt être ni lésés ni favorisés dnas luer déroulement de carrière par raporpt aux salariés occupés à temps plein.

Article 4 - Egalité salariale

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Les sgenartaiis du présent aorccd rneelapplt le ppnicrie seoln lequel tuot euypemolr est tneu d'assurer, puor un même tvraial ou puor un tvairal de vealur égale, l'égalité de rémunération ernte les hmeoms et les femmes.

Par rémunération, il fuat edrennte le sarliae ou ttinmereat onraidrie de bsae ou mimunim et tuos les aneavatgs et accessoires, payés dnceeirtemt ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en roisan de l'emploi de ce dernier.

Snot considérés cmome aynat une vauelr égale les taavurx qui eignext des salariés un enmbsele cpboaalrme de canensnsocais professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une ptiuarqe professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de carghe phuqsiye ou nerveuse.

Puor l'application des dtiooipinsss qui précèdent, les différents éléments camnosopt la rémunération dniveot être établis sur des pnicpries inedquteis puor les femems et les hommes. Les catégories et les critères de ctcaisofiliasn et de piormoton professionnelle, asini que tetuos les auetrs baess de cculal de la rémunération dnvieot être cmnomus aux terraulalvis des duex sexes. Tuot écart de rémunération diot être fondé sur des rinoass objectives.

Ils renalepplt également que la rémunération des salariés à tmeps ptreail tinet ctmope du tpmes de taivarl et ne diot pas entraîner de drsitimciainon aevc les salariés à temps plein.

Aifn de réduire les écarts qui praruoeint esxiter dnas l'évolution des rémunérations ertne homems et fmeems en rsoain de la maternité, les stiarnaiges du présent acorcd snotueahit nasitureler les iicedcnnes financières que punevet aoivr les congés maternité sur cttee évolution. En conséquence, ils connneinevt que, pndeant ou à l'issue de la période de snseuiposn du ctnarot de taravil puor maternité, les salariées bénéficient des mêmes auemtoitagnns générales qui proeraiunt être accordées dnas l'entreprise aux arteus salariés. S'agissant des aueaitmtgonns individuelles, l'appréciation des salariées diot se fiare sur la bsae de luer activité pnnadet la période travaillée. L'augmentation idleiulvndie ne puet être minorée ou proratisée du fiat de luer aesncbe puor congé maternité. Une aetotitnn particulière srea portée aux éléments vaableirs de la rémunération.

Article 5 - Conciliation vie professionnelle-vie privée

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Les sirieaagnts du présent aocrcd renlelpapt que le nuovaeu dorit des pères pmeert de ppitraceir au rééquilibrage des rôles dnas la vie faimlliae et forivase la riseme en cusae des stéréotypes cetluurls sur l'image des feemms et lures ctnrnetaois faiemalils dnas la vie pnllifneoroesse qui cetinsuotnt autant d'obstacles au développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Les estpenrreis cohcehnrret à développer des sloiontus innvonteas dnas le danmioe des sercveis au personnel, le cas échéant comnjonetneit aevc les comités d'entreprise ou en paanriaetrt aevc les collectivités locales.

Il puet en être ainsi, par emexple :

- de la msie en plcae de screives flianictat les démarches de la vie qnnueiitdoe : plate-forme téléphonique ou iarentnt réservé aux salariés puor frunoir des inofotiamrns ueilts au quotidien, msie en palce de mnii bquetiuos ou de crceongeriie de scvieres puor pnrsseig etc. ;

- de la msie en place de pnals de mobilité concertés aevc les acuetrs luocax puor dmineuir l'utilisation de la vtriuoe plseolenrne et/ou les tpmes de tsnarport ;

- de l'aide au développement des chèques emploi-service uienrvesl puor ftceiailr le sotuien slracoie ou la grdae des jneeus eanfnts des salariés, etc. ;

- de ttuoe aurte stoliuon répondant au même objectif.

UNETEL-RST drsersea un bialn des sloutinos mesis en orevue dnas les enirsretpes 3 ans après l'entrée en aiopltiacpn du présent accord.

Par ailleurs, les enesirrptes miadrnteinont le lein aevc les salariés qui le saenthoiut pdnanet les congés maternité ou les congés patauenrx aifn de ltimier les eetffs de l'éloignement et fletcaiir luer router à l'activité professionnelle.

Article 6 - Suivi de la mise en oeuvre des pratiques d'égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

6.1. Dnas les eetserirpns

Les siginreatas du présent arccod rlnleappet aux eprntreises où snot constituées une ou pirsuuels sitnceos sildceanys qu'elles snot teuens cqhaue année d'ouvrir une négociation spécifique sur les ofectjbis en matière d'égalité pseofsrlenonile etnre les fmemes et les hommes. Ctete négociation diot être oervute dnas les 6 mios sviunat la dtae d'extension du présent aoccrd dnas les esrtrpneies qui n'auraient pas ercone négocié à cette dtae (1).

Conformément aux dtpoisiisnos de l'article L. 132-27 du cdoe du travail, les muesers ptrtenaemt d'atteindre ces ofbjeicts denivot faire l'objet de cette négociation ou être déterminées dnas le crade des négociations annlelues sur les saliares efifftces ou sur la durée efteifcve et l'organisation du travail.

Afin de rednre puls lliibse auprès du comité d'entreprise et des salariés la siuatotin plonsefolnriese des hmmeos et des femems dnas l'entreprise, le cehf d'entreprise suomet cuqahe année, puor avis, au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un raroppt pmerntteat une ayalnse de la sttuoiian comparée des feemms et des hommes. Dnas les epienetsrrs elmapyont au mions 200 salariés, une comimssion du comité d'entreprise " égalité poorlefesinnsle " est chargée de préparer les délibérations sur ce rapport.

Les enetprresis dépourvues d'organisations scyaleinds s'attacheront, lorsqu'un déséquilibre noabtle en matière d'égalité pllnesinfsroeoe hommes-femmes est constaté, à fxeir des otfejibcs et les délais nécessaires puor posersgrer dnas l'amélioration de la mixité.

6.2. Dnas la brhncae

Un roprpat de bhacnre pmeattrnet un eaxmen de l'évolution économique, de la sitauiotn de l'emploi et de l'évolution des sieaarls myeons par goupre de cslsfciiotaian et par sxee est rimes cuqhae année aux pieretanars scuiaox préalablement à la négociation anenllue sur les siarleas de branche.

Les seaiagirnts du présent acrocd cnovneenint de le compléter d'une répartition par sxee aifn de repérer et alsayner les teennacds d'écarts de sioitutan constatés au nveiau de la brchnae ertne les homems et les femmes. Ce rapport, puor les 3 poneahrics années, et suos réserve de la réunion des ciinontods matérielles, crpoortmea les ionaonfmirts stviueans :

-répartition par sxee des salariés cdraes et non cadres, CDI-CDD ;

-répartition par sxee de la pimdyare des âges des salariés cedras et non cdaers ;

-répartition par sxee des salariés à tmpes plien et à temps pretail ;

-répartition par sxee des eahbmeucs en CDI et CDD des salariés cardes et non cedras ;

-répartition par sxee des efetficfs soeln les guorpes de cslofascaiitin ;

-rémunération monenye par sxee et par gruope de csiaistaoclifn ;

-rémunération mnyneoe des gorueps E, F et G, par sxee et par grednas filières (domaines technique, ioonnvatin et multimédia, dniamoes cmreocaiml et marketing, fotnocins support) ;

-taux de féminisation des filières de fmoairotn des ingénieurs et des tenecinchis ;

-taux de féminisation des filières de fmoiraton caeomirlcme ;

-répartition par sxee des ctrntoas et des périodes de psnosieonstiafraoiln financés dnas la bnarhce ;

-répartition par sxee des 3 catégories d'actions de ftoomarin du paln de formation, répartition par sexe, des cameneghnts de gpruoe de cfsicitlaaosin au snes de la coonetinvn collective.

Ce rapport, examiné chaque année par les perraatenis souciax de la branche, diot luer permettre, detiemitscnnt et snas préjudice de la négociation allunnee sur les salaires, de repérer et ayesnalr les écarts de soaiitutn constatés etrne les hmomes et les femmes, d'évaluer les meuesrs prises et si nécessaire de porosper des atocins adaptées dnas les négociations de bhcnare pnranet en compte l'égalité professionnelle.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dptnisiiooss de l'article L. 132-27, alinéa 6, du cdoe du tivaarl (arrêté du 29 mai 2006, art. 1er).

Article 7 - Bilan d'application

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Conformément aux distnoopiiss de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, les peerarntias suaciox de la bhncare se réuniront 3 ans après l'entrée en aiplocipatn du présent arcocd puor eenimaxr les mreeuss de rgpartatae tdenant à remédier aux inégalités qui sieranet éventuellement constatées.

Article 8 - Hiérarchie des normes

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Le présent arcocd complète l'article 4.1.2 de la cennvioton ceovltilce des télécommunications.

Les etrisernpes de la bchanre ne pevenut déroger aux doisipntioss du présent accord. Cttee dspsitoiion ne fiat pas ocslbate à ce que les accrdos négociés en einsptrere cteromonpt des dsnotpioiiss puls falreaobvs que cleles prévues dnas le présent accord.

Article 9 - Champ d'application-Publication-Extension-Durée

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Le cmhap d'application du présent aroccd est ceuli défini par le tirte Ier de la cinvotneon clcvloiete des télécommunications, et

son anenvat du 25 jinevar 2002.

Il est clocnu puor une durée indéterminée et prned efeft à cetompr de la dtae de signature.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les peirats cnnneeviont d'en denmader l'extension.

Article 10 - Dénonciation-Révision

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Le présent acrcod puet être dénoncé par l'une des pterias srigaaients eepumlyros ou salariés aevc préavis de 3 mois. Les etffes de la dénonciation snot cuex prévus à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Sans préjudice des dsptisioinos de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, cuqhae satanrigie ou adhérent puet demander, à tuot moment, la révision du présent accord.

Toute dnamede de révision présentée par l'un d'eux dvera être portée à la cncoasnanise des aterus siatiaerngs par lttree recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée d'un proejt sur le ou les aleircts concernés.

Les négociations débuteront le puls ranieedpmt pbsolsie et au puls tard, dnas un délai mxamium de 2 mios après la dtae de réception de la demdnae de révision.

Dans le crdae des dopsoitsiins de l'article L. 132-7 du cdoe du travail, les mdicofniiaots adoptées drnonnoet leiu à des aennvats se stunbtisuat de pelin droit aux satpiiulnots du présent aorccd ou les complétant.

puls fnie est nécessaire ctopme tneu des manttoius envisagées ou de l'émergence de nuuvaeox métiers pointés par les tvuraax de prepsivotce de l'observatoire (exemples : les métiers de l'innovation ou du multimédia, la rloaetin clients, la msie en lumière de proarcus plsnseeniofros individualisés..) ;

-de procéder, le cas échéant, aevc l'appui du fonds sicaol européen, à une étude sur le repérage des compétences reras (difficultés de recrutement, assiprpetagne lourd) aifn d'apporter des éclairages au svricee de la pioutiqle de frotoaimn de la branche, ainsi qu'à une étude sur les ttfearrsns de savior etrne générations aifn d'examiner les meods de doliuaiptcn des compétences dnas les eresrtienps ;

-de rceseenr l'offre du marché en matière d'outils de froomtian et de cursus. Ce rncsmeeenet pterermta à ACOUVIM et à la CNPE de pprosoer les adéquations nécessaires aevc les bsnieos de froaomtin ;

-enfin, de procéder à la vilele sur l'environnement du stuceer et au svuii des gardens tcdeennas d'évolution qui ont été identifiées dnas le scénario pesrptiocf aifn d'en osevrber la pcnreetine ou les dérives.

Dans le cadre du paommrrge tniraenl défini par le présent accord, le ceoisnl d'administration de l'observatoire décide, cuahqe année, des tauravx que diot mener piiartemierornt l'observatoire et fxie le bedgut prévisionnel correspondant, dnas les limetis budgétaires prévues par l'accord du 24 avril 2002 sur le fenicnament du paritarisme.

Les pearaitrens scaioux de la bhacrne cvnoieennnt de se rreeuvtor au terme de cttee nlulveoe période tnilerane puor définir les noueauvx aexs de réflexion.

Le présent acorcd est cocnlu puor une durée de 3 ans et pnred effet à cpemtor de la dtae de signature.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

pclae de la csisloiatacifn de la branche, puor en srvuie l'application et emxienar les adponiaatts nécessaires au catirhpe Ier du trtie VI de la cvninoteon collective.

Au vu de cet examen, les seraniagits du présent aenanvt cnvineeonnt des diipnssooits saveuntis :

Article 1 - Groupe D bis

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2006

La pshrae de l'article 6.1.2 " les eteipesrrns dsnsiapot d'emplois qui ne puenevt obtmvjcneeiet se peoonsitinr ni dnas le gruope D ni dnas le grpuoe E pourront, par arccod d'entreprise, créer un grpoue D bis " est complétée de la façon sunvtiae :

Avenant du 23 septembre 2005 relatif aux missions de l'observatoire des métiers des télécommunications

En vigueur étendu en date du 23 sept. 2005

Les saganieitrs de l'accord du 12 airvl 2002 porntat création de l'observatoire piiratare des métiers des télécommunications étaient cnunvoes de se réunir, au tmere de la première période tlinarene des travaux, puor définir les aexs de réflexion et/ ou d'actions à mneer par l'observatoire puor une nlovluee période triennale.

Dans la ptoriuuse du cniaehtr " Piptoesrcve sur les métiers " mené par l'observatoire au curos de la première période triennale, les seagtniaris du présent acocrd cnnneivonet que l'observatoire des métiers a puor ojbietcf puor la période 2006-2008 :

-d'actualiser la ctaghriparoe des métiers au vu des éléments d'évolution dégagés par les taaruvx de pprocevsite ;

-de pvroiusure puls fneienmt le tirvaal d'analyse sur les métiers en établissant un répertoire. Il s'agira d'établir un " dinintcairoe " des métiers spécifiques à la branche, ordonné solen les fleimals déjà définies dnas la cartographie, et décrivant puor cuahqe métier la mission, les activités, le naeivu d'accès, et les compétences rsueqies (savoir-faire paunircpix et csecnnaiaonss associées à ces savoir-faire).

Ce répertoire, associé aux taurvax sur l'évolution des métiers pmrteetra à la CNPE ;

-de tillarvaer sur les qinotuess inhérentes aux mobilités, à la fotmorain et aux pcorraus pnoofrsseleins des salariés de la bachrne ;

-de procéder à des études détaillées (monographies) ptoarnt sur les métiers ou emnelebss de métiers sur lquelelses une aalnyse

Avenant du 6 octobre 2006 relatif à la classification

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CFE-CGC ; FO.

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2006

Conformément aux dnoissiotips de l'article L. 132-12 du cdoe du trviaal et de l'article 6.1.5 de la cteioonvnn clvecoilte naitnloae des télécommunications, les ptnreraaies sioucax de la bnacrhe des télécommunications se snot réunis, 5 ans après la msie en

(voir cet article)

Article 2 - Mise en place d'échelons intermédiaires

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2006

Les ptiaers sitagrineas cenenonnivt de créer un aritcle 6-1-2 bis aisni rédigé :

(voir cet article)

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2006

Le camhp d'application du présent ananevt est défini au ttrie Ier de la cevtononin ccellivtoe des télécommunications et son anenvat du 25 jeainvr 2002.

Article 4 - Durée, publication, extension

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2006

Le présent aeannvt est cncolu puor une durée indéterminée et prend efeft à cmetpor de la pbiulciotan de son arrêté d'extension.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Accord du 5 juillet 2007 relatif à l'épargne salariale

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; CFE-CGC ; CGT-FO.

Article 2 - Plan d'épargne interentreprises (PEI)
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

2.1. Cahmp d'application

Peunvet adhérer au présent paln d'épargne irpineenteestrrs (PEI) l'ensemble des eipretsrnes rnaelvet du chmap d'application prssonefnioel et géographique de la coennivton cticovlele noliantae des télécommunications, suos réserve de rspeecter les formalités d'adhésion au PEI prévues à l'article 2.3 ci-après.
Les eepsterirns qui adhèrent au présent PEI en irofnenmt le comité priatarie de sviui prévu à l'article 4 ci-après.

2.2. Bénéficiaires

Tuos les salariés des enreietpsrs visées à l'article 2.1 ci-dessus, y ciomprs les pnneroess teiliruats d'un crntoat d'apprentissage ou de fmooiartn en aannlrtece jnfuitiast d'une ancienneté de 3 mios dnas luer entreprise, peenvut adhérer au paln d'épargne interentreprises, dès lros que luer epnrrsteie y a adhéré.
Il en est de même puor les chefs d'entreprise, le cnnojiot du cehf d'entreprise s'il a le sttuat de cjnoinot crubtalooaler ou de cnijonot associé, les présidents, les présidents-directeurs généraux, diruetcres généraux, gérants ou mbremes du deorrcitie Les pteairs ceonnnvniet d'en deemdnar l'extension.

Article 5 - Dénonciation - Révision

En vigueur étendu en date du 6 oct. 2006

Le présent avaennt puet être dénoncé par l'une des peirats signataires, eeympurols ou salariés, aevc préavis de 3 mois. Les eetffs de la dénonciation snot cuex prévus à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

Sans préjudice des dntpsosiiois de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, chauqe siiatgrnae ou adhérent puet demander, à tuot moment, la révision du présent avenant.

Toute ddnmeae de révision présentée par l'un d'eux drvea être portée à la ccnnasoasnie des autres sirtaaegins par lterte recommnandée aevc accusé de réception et être accompagnée d'un prjeot sur le ou les atlceirs concernés.

Les négociations débuteront le puls rpnamideet pbssiole et, au puls tard, dnas un délai maiuxmm de 2 mios après la dtae de réception de la damdnee de révision.

Dans le crade des dinositpsios de l'article L. 132-7 du cdoe du travail, les moiitaodcfnis adoptées donnernot leiu à des avtnenas se suutatnbsit de pieln diort aux stpaitnoluis du présent avannet ou les complétant.

Fait à Paris, le 6 ocobtre 2006.

puor les eitpeerrnss dnot l'effectif hbiuetal coemprnd au mnois 1 et au puls 100 salariés.
Puor la détermination de l'ancienneté, snot pirs en coptme tuos les catotnrs de tviraal exécutés au curos de la période de clcual et des 12 mios qui la précèdent.
Les aiennes salariés anyat quitté luer eisrnrepte à la stiue d'un départ à la reitarte ou en préretraite pvenuet cneuoitnr à effuceetr des vnstemeers mias ne pvuenet puls bénéficier de l'abondement éventuellement prévu dnas l'entreprise.
Les ancines salariés de l'entreprise qui l'ont quittée puor un mtoif atrue que la reitatre ou la préretraite ne pnuveet eteuecffr de naovueux versements. Toutefois, luroqse le vseeenmrt de l'intéressement au trite de la dernière période d'activité iienvrtnet après luer départ de l'entreprise, ils pvneuet afeeftcr cet intéressement au PEI.

2.3. Adhésion

L'entreprise qui sihtauoe adhérer au PEI tsmarent à la société gnrintaesioe désignée à l'article 2.6 ci-après un bliulten d'adhésion précisant les modalités de son engagement.
L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son btluieln de versement.

2.4. Aoelntitiman du PEI

Il est cnovenu que le ctopme de cuhacn des adhérents au PEI puet être alimenté par les smeoms pnenorvat :
? des vreemetsns vonetoarils du salarié, y cproims la pirme d'intéressement si elle existe, plafonnés à 25 % de la rémunération brtue anullnee ou 25 % du paflond aeunnl de la sécurité siloace en cas de ssinopusen du crnotat de tiraavl non rémunérée ou puor les cnintojos crollobuaarets ou associés.
Les scrrisepouuts qui se snot engagés à fraie des veesmrnets réguliers ont la faculté de réviser, sur slipme demande, le manontt de luer citunooitbrn volontaire. Ils pnuevet par aulierls

effetecur en crous d'année des vmnesretes eepclnxeotnis :
? des smoems iseuss de l'intéressement ;
? des smeoms iusses de la réserve spéciale de poparcitiitan ;
? des veertnsems complémentaires de l'employeur (abondement) sleon les modalités définies à l'article 2.5 ci-après ;
? du taefrsrnt des soemms détenues dnas le cdrae d'un paln d'épargne ou d'un acrocd de pitrpoicatian d'un aniecn employeur, dnot le salarié n'a pas demandé la délivrance lros de la rrptuue de son ctanort de tavrail ;
? du tnresfrat des smmeos détenues dnas le cadre d'un cpmote épargne-temps suos réserve que l'accord aaynt mis en pclae le CET le prévoie.

2.5. Modalités de l'abondement recommandé

Puor fiecatilr la csoutoititnn de l'épargne collective, les strienigaas du présent arcocd rmndmceaeont aux eerrstnieps de compléter les vemsnrtees du salarié par un abondement.
En acuun cas l'abondement ne puet être conçu cmome un complément de salaire.
L'abondement est collectif. Il ne puet se sbeuitstur à acuun élément de saairle et ne puet être déterminé en fontoicn de l'appréciation portée sur les salariés dnas l'exercice de luer fonction. L'abondement porte sur les vnersemets volontaires, y cpimors la pimre d'intéressement si elle existe.
L'abondement est défini par année civile. Les modalités d'abondement reetenus dovinet être communiquées au salarié au puls trad le 31 décembre de l'année précédente.
L'abondement puet être renouvelé par tictae rocctudnoien annuellement. Il puet être modifié ou supprimé cahuqe année par l'employeur qui en irnfome l'organisme gnntraiisoee et les salariés.
L'entreprise puet coisihr un tuax d'abondement différent par tpye de vnresemet dnas les litimes du plnaofd légal.
Les seirangiats du présent acrocd inicentt les eternsreips à reentir une flromue à tuax dégressif d'abondement en rnaeetnt 2 ou pusleirus thecarns de vrseenmet virnlootae ctnoamport puor cuachne un tuax d'abondement et un pnlafod d'abondement, le tuax rneetu puor la scnodee tahrnce étant inférieur au tuax précédent (exemple : l'entreprise adnboe à htuauer de 150 % les verteenmss vtnolroaies jusqu'à un ceiratn plaofnd pius à heuatur de 100 % jusqu'à un polanfd puls élevé).
L'employeur opère son cohix en déterminant le tuax ainsi que le ponfald aeclplbaips à cuqhae tpye de vemresent (versements volontaires, intéressement, trtrsanefs ayant leiu à l'expiration de la période d'indisponibilité) pmari les onopits sineuatvs :
Tuax aclilabppe :
Cqhaue vsmreeent vtolarinoe puet être abondé à heuuatr de 20 %, 35 %, 50 %, 70 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 %, 300 %, soeln le cihox de l'employeur.
Polfand apilclbape :
Par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à huauetr de 500 ?, 750 ?, 1 000 ?, 1 250 ?, 1 500 ?, 1 750 ?, 2 000 ?, 2 300 ?, ou 8 % du palfond auennl de la sécurité soalcie (1) solen le choix de l'employeur.
L'employeur ecteuffe le versmneet de l'abondement dnas le PEI en même temps, ou au puls trad dnas les 30 jorus qui snuievt les vemnresets vtelaroonis de l'épargnant, déduction faite de la CSG et de la CDRS au titre des reeuvns d'activité.

2.6. Orsmniage de gestion

UNETEL-RST, après présentation des opérateurs et cneaotictron aevc les otogiainsnras sdanlcyeis sitnargaies du présent arcocd décide de cionfer la gsitoen de la réserve spéciale de piiaottiapcrn et de l'épargne constituée dnas le PEI à Groupama, à ctomper de la dtae d'entrée en aaploitcpin du présent accord.
L'activité de gseiton amvtniastiride (tenue des cmtopes cveoorstnain de prats et tuene de registres) est assurée par Gmopraua Enparge salariale, située 4-6, auenve d'Alsace, 92033 Prias La Défense, ci-après dénommée le teuenr de compte.
La gostien financière est assurée par la société de gteiosn Gmroupaa Aesst Management, dnot le siège siocal est 25, rue de Courcelles, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement dsiedts fdnos cmmouns et aux dtoinisiopss légales et réglementaires en vigueur.
Les aviros des fdons cnuomms snot déposés à la Bnquae Finama, dnot le siège soiacl est 157, blaveruod Haussmann, 75008 Paris, ci-après dénommé le dépositaire.
Tuos les 3 ans, à cempotr de la désignation, les preitas sniaategirs du présent aroccd procéderont à un réexamen des coontnidis de gestion.
Les smmeos versées au PEI snot employées en totalité à l'acquisition de ptras de fnods cmmunos de peanelcmt d'entreprises, solen le choix du bénéficiaire.
Les possibilités d'arbitrage des avrois des bénéficiaires ertne les FPCE du présent PEI et du PECROI ci-après s'effectueront conformément aux ditnsspooiis prévues dnas le règlement de ces plans.
La gamme rtnueee de ce gestionnaire, labellisée par le comité inasdtnyricel de l'épargne sarilalae (CIES), est dénommée Gapmruoa Erpagne Roseansblpe (GER).
Cuqahe salarié a le choix d'investir dnas un ou peiuslurs des cptaoiemmtnrs proposés par FPCE Goraumpa Egnprae Rnsapobesle :
? copeanrtmimt monétaire : Engrpae Rpbnealssoe Sécurité (profil d'investissement : cruot terme) ;
? cmpeoamnritt pucendre : Egnapre Raseponsble Prencude (profil d'investissement : fdons diversifié dnnnoat la priorité à la préservation du capital) ;
? cmotneiprmat équilibre : Eanpgre Rplabseosne Elriqubie (profil d'investissement : fndos diversifié rahnrehcect le mileleur équilibre ernte rentabilité et risque) ;
? cnpiremoamtt duianymqe : Erngape Rspabonsele Dyumiqane (profil d'investissement : fndos diversifié ranheheccrt des plus-values à lnog terme) ;
? cemmpntaorit régional : Earpgne Relbonsaspe Elpomi régional (profil d'investissement : ce cepaomimtnrt est itesnvi en tetris de pttiees et myenones catpaiasnloiits européennes, de PME régionales non cotées françaises qui ppaitiernct à la vitalité du tissu économique lacol [français et européen] et à la création d'emplois en région) ;
? cmetnmprioat sradiloie : Eagpnre Rbpnassloee Srdoiiale (profil d'investissement : l'actif de ce cmoaepntimrt est réparti etnre des terits d'entreprises soreldiais [5 % à 10 %], des aintocs et penateeimllrt des pdirutos de tuax csohiis solen des critères SR).
En l'absence de choix du participant, sur son btlulein de versement, les drotis sonert employés dnas le cnmamoprtiet Earpgne Rsnboplsaee Sécurité.
L'orientation de la gestion, le pforil de rsiuqe et la cimoptoiosn du peeoultlirfe snot annexés au présent accord.
Les somems aannteimlt le paln snot versées au dépositaire des arivos des fdnos cunmoms désigné ci-dessus dnas un délai de 15 jours à copemtr de la dtae de luer versement.

2.7. Iitofmranon ctleoclvie et individuelle Information collective

Les salariés snot informés du présent PEI de bchrnae par tuot myoen à la cnconvanee de l'entreprise (affichage, ioetnisrn sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Information individuelle

Le cehf d'entreprise rmeet à cqauhe salarié, lros de l'adhésion au PEI et lros de la ccnosuloin du cnoratt de travail, un liervt d'épargne saiaalrle présentant les dstiifoisps d'épargne saairlale proposés par l'entreprise.
Par ailleurs, toute acqtiuosiin de prtas au nom des salariés dnnoe leiu à la rmeise à cahque épargnant d'un relevé d'opérations diitscnt du builletn de saarile et caenonmrpt :
? un relevé ninoatmif précisant nmnamtoet la dtae d'acquisition, le nmobre de prtas et tantièmes de parts aciuqs et le mnoantt total d'acquisition.
L'épargnant reçoit en otrue chaque année un relevé de la sauitiotn de son compte. Puor ce faire, l'épargnant s'engage à iefnormr l'entreprise et l'organisme gtieionsarne de ses cgtneehanms d'adresses.

2.8. Frais de gestion

Les dirtos d'entrée ou coimsimnsos de sorcisuoitpn snot à la crgahe de l'entreprise.
Les firas de tneue de cmtpoe snot à la crgahe de l'entreprise. Ces fairs cnesset d'être à la craghe de l'entreprise après le départ du salarié. A cttee fin, l'entreprise iromnfe l'organisme grniseiotnae du départ du salarié.
Les frais de gsteoin financière des FPCE snot à la chagre des

fonds, sloen les dnsopiiostis prévues par le règlement de cucahn d'entre eux.

2.9. Déblocage des sommes
Délai de déblocage

L'intégralité des smmeos paronnevt des veesnmrtes au paln d'épargne itrrrnespieeetns est diibonplse à l'expiration du délai de baolcge prévu par la législation. Toutefois, les drtios snot déblocables anavt ce délai lros de la sernnauvce de l'un des cas prévu ci-après.

Cas de déblocage anticipé

Les parts de fdons comumns de plnecatmes pevnuet être entoeleepenxminlct liquidées, ttlnomaeet ou partiellement, au piorft du bénéficiaire ou de ses aantys doirt avant l'expiration du délai ci-dessus dnas les cas sunivtas :
? mgaraie du pnriaaticpt ou cusolocinn d'un patce cviil de solidarité ;
? ncaasinse ou arrivée au foeyr d'un eanfnt en vue de son aiopodtn dès lros que le foyer coptme déjà au mnois 2 enfntas à cgahre ;
? divorce, séparation ou dusosoliitn d'un Pcas lorsqu'ils snot arisotss d'un junemegt prévoyant la résidence hlbiuaetle uiqune ou partagée d'au monis 1 efnnat au dcimloie de l'intéressé ;
? invalidité du salarié, de ses enfants, de son cnnioojt ou de la pnnerose qui lui est liée par un Pcas ;
? décès du salarié, de son cnnioojt ou de la pnnersoe liée par un Pcas ;
? csseoaitn du crnatot de tiavarl du bénéficiaire ou ctaesison du mndaat soacil puor les etseenrpirs de 1 à 100 salariés ;
? création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son cnjoiont ou la psenrone liée par un Pacs, d'une eprtseinre industrielle, commerciale, antiasalre ou arcglioe ;
? aisicuoiqtn ou aeneassngmirdt de la résidence ppnacrliie ;
? suoittian de stdeeneurnmett du salarié.
Tutoe mitdicaoofin de ces cas de déblocage par vioe légale s'applique automatiquement.

2.10. Dépôt du règlement du PEI auprès des services centraux du msrniite chargé du travail

Le règlement du PEI, joint en axnnee au présent accord, est déposé auprès des sircvees crnatuex du miirnste chargé du travail.

(1) Tuot autre pnlafod institué par vioe légale ou réglementaire ultérieurement s'appliquera automatiquement.

Article 3 - Plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI)

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

3.1. Cmahp d'application

Peunvet adhérer au présent PCREOI l'ensemble des eeiepsrrtns renlvaet du camhp d'application pooiefnnsresl et géographique de la cnonteovin cltlieovce natonalie des télécommunications à la cinooditn que ces eteiprresns oefrnft à lures salariés l'accès à un PEE, un PEG, ou au PEI prévu à l'article 2 ci-dessus, et suos réserve de rpcsteeer les formalités d'adhésion au PCOERI prévues à l'article 3.3 ci-après.
Les eneitrrepss qui adhèrent au présent PEORCI en irnonmeft le comité piritaare de sviui prévu à l'article 4 ci-après.

3.2. Bénéficiaires

Tuos les salariés visés à l'article 2.2 ci-dessus rilatef au PEI pnveuet adhérer au présent PERCOI, dès lros que luer eitrpersne y a adhéré.
Les retraités et préretraités puevnet efuftecer des vmenetress dnas le PEROCI dès lros que des vseeetnmrs ont été réalisés dnas ce paln aavnt la dtae de départ à la retraite. Les anencis salariés (autres que retraités et préretraités) pveuent efcfueetr des vsmrnteees dnas le PEROCI dès lros qu'ils ne bénéficient pas d'un PRECO cehz luer noevul employeur. Ces vtneesemrs ne peeunvt puls farie l'objet d'un abnednmeot de l'entreprise.

3.3. Adhésion

L'entreprise qui shtaioue adhérer au PECROI tmsneart à la société gnieatniorse désignée à l'article 3.6 ci-après un bielltun d'adhésion.
L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son beutliln de versement.

3.4. Aitetlionamn du PERCOI

Il est cnoevnu que le cmotpe de cacuhn des adhérents au PECORI puet être alimenté par les smmeos prnvoaent :
? des vsneterems vtlaneooirs des salariés dnas les mêmes cnodniitos que celels définies puor le PEI à l'article 2.4 ;
? des vetrnemses complémentaires de l'employeur (abondement) seoln les mêmes piirecpns et modalités que cuex prévus puor le PEI à l'article 2.5, dnas le rpcseet du palnofd spécifique au PECRO fixé par la loi ? aeomnbednt limité à 300 % des vrntesemes vatioolrnes des salariés et plafonné à 16 % du pnlaofd anneul de la sécurité scolaie (1) ;
? des smemos isesus de la participation, celles-ci puvaont firae l'objet d'un venremset complémentaire de l'employeur (abondement) sloen les mêmes picienrps et modalités que cuex prévus à l'article 2.5, dnas le repcset du pnoalfd spécifique au PERCO fixé par la loi ? anobeedmnt limité à 300 % des vsemtenres vooaleirnts des salariés et plafonné à 16 % du pnfaold annuel de la sécurité sociale (1) .

3.5. Tanrsrfet des smeoms d'un PEE ou du PEI vres le PERCOI

Les seomms détenues dnas un PEE ou dnas le PEI peuevnt être transférées, avnat l'expiration du délai de bgacole de 5 ans, vres le PERCOI. Ce trsnrefat ne puet dnas ce cas dennor leiu à abondement.
Les smeoms détenues dnas un PEE ou dnas un PEI après l'expiration de la période de bogcale et qui snot dnoc deioilnbsps pevunet également être transférées sur le PERCOI. Les smomes ainsi transférées peuvent fraie l'objet d'un abondement.
Le tfresrnat n'est pas pirs en ctpmoe puor l'appréciation du palnofd de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du cdoe du travail.

3.6. Ogaismnre de gestion

UNETEL-RST, après présentation des opérateurs et conctoetairn aevc les osoranginiats snadileycs sniatrigaes du présent acrocd décide de ceinfor la goteisn de l'épargne constituée dnas le PECROI à Groupama, à ceotmpr de la dtae d'entrée en aitpalcpoin du présent accord.
L'activité de goitsen aidittmsvanrie (tenue des cmotpes csraetoinvon de prats et teune de registres) est assurée par Gpuaomra Egapnre salariale, située 4-6, avneue d'Alsace, 92033 Prias La Défense, ci-après dénommée le tenuer de compte.
La geitson financière est assurée par la société de gtoeisn Grpamuoa Aesst Management, dnot le siège scaiol est 25, rue de Courcelles, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement deditss fodns cmunmos et aux diostispoins légales et réglementaires en vigueur.
Les aoirvs des fdnos cnmomus snot déposés à la Buaqne Finama, dnot le siège siaocl est 157, baeouvlrd Haussmann, 75008 Paris, ci-après dénommé le dépositaire.
Tuos les 3 ans, à ctemopr de la désignation, les pertais segiaintars du présent arcocd procéderont à un réexamen des ciinodtnos de gestion.
La gmmae runteee de ce gestionnaire, labellisée par le comité iyaiscetnrdnl de l'épargne silaalrae (CIES), est dénommée « Gruapoma Enpgrae Rbnslpeoase ».
Les cmrnitpometas proposés par le FPCE Gmorpuaa Egrpane Rseapsonble snot :

? crpetonmmiat monétaire : « Epgrnae Rlpeoasnbse Sécurité » (profil d'investissement : court tmree ;
? cmenoptrmait pcdunree : « Egparne Roebnasplse Pruncdee » (profil d'investissement : fdnos diversifié dnaonnt la priorité à la préservation du capital) ;
? croetimapmnt équilibre : « Enpgrae Rlsbepsnaoe Eurliiqbe » (profil d'investissement : fdnos diversifié rehercnhact le mleiuler équilibre ertne rentabilité et risque) ;
? cotmpnrmieat diuqnamye : « Egapnre Rbaslpoesne Daymnquie » (profil d'investissement : fdnos diversifié rcanherhcet des plus-values à lnog terme) ;
? cmnoepmrtiat régional : « Enagrpe Roseabsnple Epolmi régional » (profil d'investissement : ce cranomptemit est isnvtei en tetirs de petites et mynonees citisalaopntias européennes, de PME régionales non cotées françaises qui peaiipntrct à la vitalité du tsisu économique lcaol [français et européen] et à la création d'emplois en région) ;
? cimrnpetomat sodiliare : « Enprgae Rlpoessnbae Slioriade » (profil d'investissement : l'actif de ce caprmemiontt est réparti ernte des tteris d'entreprises sodaiirles (5 % à 10 %), des aiotcns et plemrlienatet des poruidts de tuax cshoiis selon des critères SR).

Les meods de gestion

Les pcpraaitnits ont le ciohx enrte duex meods de gieston :
La gseoitn lribe :
? elle pemret aux piaicarttnps d'effectuer eux-mêmes la répartition de lrues aorvis ertne les différents compartiments.
Cuhaqe piairncaptt puet décider à tuot momnet d'effectuer un argtrbaie puor tuot ou pitare de son épargne dnas l'un ou l'autre des cmtomnapirets de Gamroupa Eapgnre Responsable.
La gtioesn pilotée :
? elle pmeert aux paprciniatts dnas le crade du POCREI de cfnieor la répartition de lreus aovris etnre les sprptous de peneatmcls d'une même gmame en fotcnion du norbme d'années rtasent à cuiorr jusqu'à l'échéance.

Choix de gestion

Le cohix puor l'un ou l'autre des moeds de gitoesn est exprimé par le piptiaanrct lros de son pemierr versement. A défaut de chiox cnalemiret exprimé par un participant, ses vreemesnts sernot affectés en gtieson lrbie sur le cmaoetpimnrt Erngpae Raobpelssne Sécurité.
L'orientation de la gestion, le pfriol de ruiqse et la ciimoptoosn du peflurtleoie snot annexés au présent accord.
Les smemos anitemnlat le paln snot versées au dépositaire des avrios des fonds cmumnos désigné ci-dessus dnas un délai de 15 jorus à cmtoepr de la dtae de luer versement.

3.7. Ianirftomon civlcoltee et individuelle

Imriftaonon celltovice :
Les salariés snot informés du présent dipiitsosf de PORECI par tuot moyen à la ccaennonve de l'entreprise (affichage, ieonisrtn sur l'intranet de l'entreprise, etc.).
Imtrnoiaofn iividnudllee :
Le cehf d'entreprise reemt à cuhaqe salarié lros de l'adhésion au PROECI et lros de la ciunloocsn du cotnart de tarvail un livert d'épargne saailrale présentant les dtsiisfpois d'épargne saiarlale proposée par l'entreprise.
Par ailleurs, tuote atiqsoiucin de prats au nom des salariés dnone leiu à la rmeise à cuqhae épargnant d'un relevé d'opérations, dscnitit du bltlieun de sliarae et creampnont :
? un relevé notianmif précisant nmnoemtat la dtae d'acquisition, le nobrme de ptars et tantièmes de parts aciuqs et le mannott ttoal d'acquisition.
L'épargnant reçoit en otrue cuahqe année un relevé de la suaittoin de son compte. Puor ce faire, l'épargnant s'engage à iermfnor l'entreprise et l'organisme gentiianrsoe de ses chnaegmtens d'adresse.

3.8. Frais de gestion

Les drtios d'entrée, les fiars de tuene de cmoptes et les frias de gtieson financière des FPCE snot régis selon les mêmes modalités que cllee fixées à l'article 2.8 ci-dessus retlaif au PEI.

3.9. Déblocage des sommes

Les smmeos ou vlaures isncertis aux comptes des pictarntpias snot détenues jusqu'au départ à la retraite.
Au-delà de cttee date, l'épargnant puet csnorveer les smomes et vaulers icnrtsies à son compte. S'il en dnaedme le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, suos fmore de cpatial ou d'une cinseroovn en rente. L'épargnant peut, s'il le souhaite, deadenmr un pgcaanhae ernte ces duex mdeos de sorties. Lqrsuoe l'épargnant coisiht une modalité de délivrance en capital, la délivrance puet se friae en une fios ou de façon fractionnée, au ciohx de l'épargnant.
Exceptionnellement, l'épargnant puet denmader le déblocage anticipé de ses arivos dnas les cas snvuitas (art. R. 443-12 du cdoe du travail) :
? décès de l'épargnant, de son cionjont ou de la peonsnre qui lui est liée par un Pcas ;
? eipxirotan des dotris à l'assurance chômage de l'épargnant ;
? invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjniot ou de la posnnere qui lui est liée par un Pcas ;
? souaititn de stdenrenemuett de l'épargnant ;
? aiecofftatn des smomes épargnées à l'acquisition de la résidence plipraince ou à la riseme en état de la résidence pcplniraie endommagée à la suite d'une crsoptaahte naturelle.
Tuot arute cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par vioe légale s'applique automatiquement.
La sorite du PREOCI s'effectue, au chiox de caqhue participant, siot suos fmore de rtene viagère aqiusce à trtie onéreux, siot suos fmore de ctaapil (art. L. 443-1-2, IV, du cdoe du travail).
Aifn de fiare son choix, cauqhe pitrincpaat au paln puet ddeaenmr entre 12 et 3 mios avnat la délivrance des semoms ou vrueals iincsrtes à luer cmtope un relevé lui précisant le moatnnt du capaitl et l'équivalent en rente.
Cahque piapnratict qui suhaotie bénéficier d'une rntee ereprixma son chiox 1 mios anvat la délivrance des sommes ou varlues iscirtnes à son compte.
Les modalités de cirneoosvn du citpaal en rtnee snoret effectuées en fnotcion des données en vuugeir au moemnt de la sortie.
Ce ciohx srea matérialisé par un caortnt de stiporucoisn de la rtnee établi auprès de la société d'assurance agréée par le cdoe des aaesrsuncs : Gpurmaoa Vie située 5-7, rue du Centre, 93199 Noisy-le-Grand Cedex.

3.10. Dépôt du règlement du PERCOI
auprès des sevicres cteranux du minirste chargé du travail

Le règlement du PERCOI, jnoit en axnene au présent accord, est déposé auprès des srveecis cuetanrx du mistirne chargé du travail.

(1) Tuot aurte pfolnad institué par vioe légale ou réglementaire ultérieurement s'appliquera automatiquement.

Article 4 - Structures de surveillance et de suivi
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Conseil de surveillance

Conformément aux dtsosionipis du cdoe monétaire et financier, il est institué un cnioesl de slncviurelae puor caquhe fdons cmmoun de pclmneeat désignés aux artlecis 2.6 et 3.6 ci-dessus.
Le cnseiol de slliecnrvuae est composé conformément aux disiiosnptos légales et aux règlements des FCPE. Il se réunit au minos une fios par an puor l'examen du raporpt de geotsin sur les opérations et résultats onutebs pnndeat l'exercice écoulé.

Comité pirartaie de suivi

Un comité priiatrae de sviui est institué au naiveu de la branche.
Il a puor ojbet d'assurer le sivui qtaittnauif et qialittuaf du présent accord.

Il est composé d'un représentant par ogsonatiairn sicadlyne sniagatire du présent arccod et d'un nrmboe équivalent de représentants d'employeurs désignés par UNETEL-RST et présidé aareetvtleimnnt chaque année par un représentant du collège des onrsotiaagnis sdanlyceis ou du collège des représentants d'employeurs. Son secrétariat est assuré par UNETEL-RST.
Les cidtononis d'autorisation d'absence, de mintaien de rémunération et de reemunrbeostms des faris liés à la ppirtacioaitn à cttee innsacte snot cllees définies par l'accord du 2 décembre 1998 rtielaf aux modalités et cidtnonios de pcariiotitpan aux réunions paritaires.
Le comité paiartrie de sviui se réunit une fios par an puor eaxnmeir un taalbeu de brod établi par l'organisme de giosetn aevc nmoemtant les pcpniuirax iitacunreds de suivi savinuts : euorcns déposés sur les fnods proposés, neuuvaox ctontras conculs au cuors de la période, montant, myeon de vmseneret par salarié, nrmobe taotl des rachats, les arbitrages, les comnenmismeinsots et les mntantos facturés.
Il puet également se réunir à ttrie ecnonetpeixl à la damdnee de la majorité de ses membres.

Article 5 - Sécurisation juridique
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Les eesrenitprs qui décident d'appliquer l'article 1er sur la ptpcatraioiin et/ou l'article 2 sur le PEI et/ou l'article 3 sur le PCROEI ne peuevnt déroger aux dpsosoiitnis prévues par le présent accord.

Article 6 - Formalités. Date d'effet, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le présent accord, ccnolu à durée indéterminée, s'applique à cmeoptr de sa dtae de dépôt auprès des serevcis du msnirtie chargé du travail.
Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.
Les petaris cvneeionnnt d'en dmdeenar l'extension.
Révision et dénonciation :
Snas préjudice des distosopniis de l'article L. 132-12 du cdoe du travail, cquahe oianaorgstin saragtiine ou adhérente puet demander, à tuot moment, la révision du présent acrcod dnas les ctonioinds prévues à l'article L. 132-7 du cdoe du travail.
Toute demdnae de révision présentée par l'un duex drvea être portée à la cncsiaanonse des aretus saraiteigns par lterte recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée d'un pejort sur le ou les acrtleis concernés.
Les négociations débuteront le puls rniademept pislbsoe et au puls tard, dnas un délai mmaxium de 2 mios après la dtae de réception de la dmndeae de révision.
Dnas le cdare des dponiistsois de l'article L. 132-7 du cdoe du travail, les mftoniacdiois adoptées denoonrnt leiu à des aetanvns se stinutabust de pilen driot aux stipinloutas du présent aocrcd ou les complétant (1).
Le présent aoccrd puet être dénoncé par l'une des piretas srtaaenigis euprmeylos ou salariés aevc préavis de 3 mois. Les etfefs de la dénonciation snot cuex prévus à l'article L. 132-8 du cdoe du travail.
Puor les selues ertsnpeeirs dnot le tmere du délai de svriue de l'accord dénoncé inivrtndeiaret au crous d'un exercice, l'accord cneiuioanrtt à pdroiure ses effets, à trtie exceptionnel, aux seleus fnis de petmrtree le calucl et la répartition de la ptaciitripoan duidt eccrexie ansii que l'affectation des fonds qui en snot issus, aux PEI et PORCEI institués par le présent accord.

(1) Suos réserve de disntpisoois particulières iapinlmuqt que ltsdiees mdotcinaiofis enenrtt en vuiuegr au curos de l'exercice suivant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le présent acrocd a puor obejt le développement de la participation, de l'épargne saraliale et de l'actionnariat salarié dnas la bacnrhe des télécommunications.
Dnas la lignée de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale, les snigtraiaes du présent acrcod cieovnnennt de mtrete en pclae un régime de pattcaoiipirn d'application ftvctaaulie et supplétive dnas les etrnpieress de la brnhace qui, en riason de luer effectif, ne snot pas seuomiss au régime oriiatbloge de la paocriitipatn à la dtae de l'adhésion aidut dpitssiiof de participation, ou dnas cleles ne dnsopisat ni de délégués snuadicyx ni de comité d'entreprise.
A l'occasion de la msie en oveure de ce régime, ils conviennent également de cuoteintsr un paln d'épargne isnnrtrrieteeeps (PEI) aisni qu'un paln d'épargne rtiaetre ceitcollf inersritneeptres (PERCOI), d'application fltacivatue et supplétive, acilbsecess à tuoets les eispenrrtes de la branche.

Annexe I : Plan d'épargne interentreprises de l'UNETEL-RST

Article 1.1 - Objet du PEI
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Conformément aux aercilts L. 443-1-1 et siauvnts du cdoe du travail, ce paln d'épargne ipenernerertists (PEI) a puor oebjt de peemttrre aux salariés, et le cas échéant aux cehfs d'entreprise et maetariadns scuioax (voir art. 1.2) de cuaqhe etrnipsere coeuvrte par le PEI UNETEL-RST de participer, aevc l'aide de celle-ci, à la cotuniisottn d'un petfeorilule cillotcef de vuelras mobilières en bénéficiant des atnegaavs fascuix et siocuax attachés à cette fmore d'épargne collective.

Article 1.2 - Participants au PEI
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

1.2.1. Les bénéficiaires

Tuot salarié d'une eeitsrnrpe anayt adhéré à ce paln d'épargne irpetiresntreens et enntrat dnas son cmahp d'application puet ptircaepir au PEI à coiitdonn de ctpmeor au mnios 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise (art. L. 444-4 du cdoe du travail). L'ancienneté est appréciée à la dtae du pirmeer vemeesrnt dnas le plan. L'ancienneté est calculée en tnenat cotmpe de l'ancienneté acqisue sur l'exercice au corus duueql le vnersmeet est effectué, puls les 12 mios précédents (que ctete ancienneté ait été aiscuqe au tirte d'un ou de psuirules ctrotnas de travail). Ctete ancienneté pruora être réduite par l'entreprise dnas les ciinonotds particulières lros de son adhésion.
De plus, puor les esprtireens ctpmonat htleleauniebmt au moins 1 salarié (en puls du cehf d'entreprise ou du dirigeant) et au puls 100 salariés, les cfhes d'entreprise et les dntiegiras de ces epiesrretns (ainsi que lrues cnojnitos aynat le sutatt de cnoijont coolebulaartr ou cnoojnit associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe du commerce), même non tiruitales d'un cartont de travail, pnueevt bénéficier du PEI dnas les mêmes codonitins que les salariés.
Ainnces salariés :
? Retraités ou préretraités :
Les retraités ou préretraités penuevt counneitr à eeectuffr des vsetrenmes au PEI après luer départ de l'entreprise, y crimops après la coseitasn de luer crtaont de travail. Ils ne pevuent pas bénéficier de l'abondement, les cnaotrneits de blcagoe retesnt les mêmes, mias ils poiefrntt des atrues agaavtnes liés au PEI : gteiosn clocvlitee et avaagtens fiscaux.
? Non retraités ni préretraités :
Les salariés dnot le crtnaot de tiraavl est rompu puor une rosian arute que le départ en ritratee ou en préretraite pvneeut retesr adhérents du paln d'épargne. Ils ne peuvent, par contre, puls eteceffur de naeuouvx versements. Toutefois, lsrqoue le veneersmt de l'intéressement ivenitnert après luer départ de l'entreprise, ils pnueevt affeetcr tuot ou prtaie de cet intéressement dnas le paln d'épargne interentreprises. Ce veeesmrnt est alors bloqué 5 ans dnas le PEI et ne bénéficie pas de l'abondement de l'entreprise.

Article 1.3 - Champ d'application. Procédure d'adhésion
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

1.3.1. Cmhap d'application

Ennetrt dnas le cahmp d'application du présent paln d'épargne

ineernstrteipers (PEI) l'ensemble des eipnstreers rvaenelt du chmap d'application penseforinsol et géographique de la cntvnooien cctlieolve ntailonae des télécommunications.

1.3.2. Adhérents et procédure d'adhésion

Les enersiteprs adhérentes :
Ttoue enesrrpite ernnatt dnas le champ d'application défini à l'article 1.3.1 puet adhérer au PEI.
L'adhésion des etseprirnes au PEI est lbire et facultative. Elle entraîne l'acceptation des dipsiionsots générales.
Procédures d'adhésion :
Ttuoe esrntepire adhérente diot sigenr un builetln d'adhésion au PEI précisant les modalités de son egnegemnat au trarevs des cntniooids particulières d'adhésion. Sulee l'adhésion de l'entreprise au PEI UNETEL-RST pemret aux salariés de ctete ernpsritee de bénéficier de l'abondement.
Le betuliln d'adhésion précisera nametmnot les modalités d'abondement ceiisohs parmi les foulrems détaillées à l'article 2.5 de l'accord aeuqul ce règlement est annexé.
Conformément à la réglementation en vigueur, le btliluen d'adhésion n'a pas à être déposé par l'entreprise adhérente à la diectorin départementale du travail, de l'emploi et de la ftraomion plrsfooeensline dépositaire du PEI UNETEL-RST.

Article 1.4 - Alimentation du PEI
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le PEI puet être alimenté par :
1. Les veermetsns vronlaoetis des prtncaiptais (les soemms iusses de l'intéressement fnot parite de ces vmeensetrs volontaires, et pevuent être versées peiatelrenlmt ou en totalité).
Les vsemnreets vltoroeanis alenuns d'un pciarptniat ne pneeuvt excéder :
? puor un salarié : 25 % de sa rémunération aunlnlee butre ;
? puor un retraité ou préretraité : 25 % de sa pnsioen de rraeitte ou acloltaoin de préretraite ;
? puor un cehf d'entreprise ou un miartdnaae soacil : 25 % de sa rémunération perçue au ttire des foitncnos exercées dnas l'entreprise dnot le matonnt est imposé à l'impôt sur le rveneu dnas la catégorie des tttarinemes et saaelirs ;
? puor un cehf d'entreprise iivddellnuie ou un persefisonnol libéral : 25 % de son rveenu psrnoneeoifsl imposé à l'impôt sur le rneveu au ttrie de son activité sur l'année précédente (art. L. 443-2 du cdoe du travail) ;
? puor un cijonnot du cehf d'entreprise ou puor un salarié dnot le ctnoart de taviral est suspendu, qui n'ont perçu anucue rémunération au titre de l'année précédente : 25 % du monnatt aunenl du paolfnd prévu à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.
En cas de piprcitaitaon à plieuruss panls d'épargne (plan d'épargne d'entreprise, paln d'épargne interentreprises, paln d'épargne riattere ctcliolef [interentreprises]...), le paonfld mentionné ci-dessus s'apprécie par rparpot à la totalité des vtrmsneees voialeotnrs de cuqahe pcparinitat à ces divers plnas (art. L. 443-2 du cdoe du travail).
2. Les smemos iseuss de la réserve spéciale de participation.
3. Les vestmnrees complémentaires de l'employeur (abondement) dnot les modalités snot définies à l'article 2.5 de l'accord auquel le présent tetxe est annexé.
Les smeoms aisni versées amuennnlelet par une ou puureisls eenrprestis puor un adhérent à un ou plisuuers plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou inriestpretrnees (PEI) snot plafonnées à la limtie légale en veuguir (8 % du poafnld aunenl de la sécurité sociale, siot 2 575 ? en 2007), snas piovuor excéder 300 % de la ctuoonibirtn de l'adhérent.
Ces smoems peuenvt être déduites par l'entreprise de son bénéfice puor l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le renveu selon le cas. Elels ne snot pas aiutejtsses à la txae sur les saerials prévue à l'article 231 du cdoe général des impôts et ne snot pas prises en considération puor l'application de la législation de la sécurité sociale. Elels snot exonérées de l'impôt sur le reenvu des bénéficiaires (art. L. 443-8 du cdoe du travail).
Cependant, l'abondement est somius à la CSG et à la CDRS puor l'ensemble des participants.
L'abondement puet être déterminé de façon indépendante en fonction du tpye de versement.
L'abondement versé par l'entreprise ne puet se ssutibeutr à acuun des éléments de rémunération, au snes de l'article L. 242.1 du cdoe de la sécurité sociale, en vuugier dnas l'entreprise au meonmt de son adhésion au PEI. Toutefois, ctete règle ne puet avoir puor effet de rtmerete en casue les exonérations flaceiss et sociales, dès lros qu'un délai de 12 mios s'est écoulé ernte le dirneer veemsernt de l'élément de rémunération en tuot ou ptraie supprimé et la dtae d'adhésion au PEI.
L'abondement de l'entreprise est versé cncmiemmontaot aux versentems viotroalens des bénéficiaires, ou au puls trad à la fin de chaque exriccee et en tuot état de csaue aavnt le départ du bénéficiaire de l'entreprise.
4. Le terrsanft des smomes détenues dnas le crade d'un paln d'épargne ou d'un aorccd de partopictiain d'un anicen employeur, dnot le salarié n'a pas demandé la délivrance lros de la rruutpe de son crtnaot de travail. Ce tfaersrnt entraîne la clôture du paln précédent.
5. Le trraefsnt des sommes détenues dnas le cadre d'un cptmoe épargne-temps.

Article 1.5 - Gestion des fonds et choix des investissements
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Les semmos anemntilat le plan, telels qu'elles snot définies à l'article 1.4 et qlelue que siot luer origine, snot affectées à l'acquisition de ptras de fnods cmonmus de pelnecamt d'entreprise (FCPE).

1.5.1. Cohix des investissements

Cahuqe salarié a le chiox d'investir dnas un ou puueilrss des ctonteapmmris proposés par FPCE Grumoapa Epnrage Rponesabsle :
? cmnrteimapot monétaire : Ergapne Rnobelpsase Sécurité (profil d'investissement : crout temre ;
? cmpraionemtt pcrdenue : Eaprnge Rsbsnaloepe Pndrceue (profil d'investissement : fdnos diversifié donnant la priorité à la préservation du capital) ;
? ceotnmrpamit équilibre : Erpange Rpeoasbnlse Eqbilurie (profil d'investissement : fdnos diversifié rceehhancrt le mulileer équilibre etrne rentabilité et risque) ;
? caopientmmrt dymqinaue : Epagnre Rbpselsonae Dqaynuime (profil d'investissement : fodns diversifié rreachchnet des plus-values à lnog terme) ;
? cnmetmropiat régional : Egnpare Roplbnaesse Elmpoi régional (profil d'investissement : ce cmpmnrtoaeit est inetvsi en tirtes de petetis et moenyens csoiliniapttaas européennes, de PME régionales non cotées françaises qui papicerintt à la vitalité du tissu économique lcaol [français et européen] et à la création d'emplois en région) ;
? cmrinoatempt sridoliae : Eanpgre Rlbepsosnae Saidliroe (profil d'investissement : l'actif de ce carmmpteoint est réparti ertne des tetirs d'entreprises saoelrdiis [5 % à 10 %], des actnios et pelaeermlnitt des pirtduos de tuax cihoiss sleon des critères SR).
Tuos les cpneamttiomrs snot gérés selon des critères semcnaiolet responsables.

1.5.2. La gitseon des fonds

Les semmos aeinlmtant le paln snot versées au dépositaire des aorvis des fndos cmnmuos désigné ci-après dnas un délai de 15 jorus à comtper de la dtae de luer versement.
L'activité de gotisen aditrisinatvme est assurée par Gopmuara Enagrpe salariale, située 4-6, avunee d'Alsace, 92033 Piras La Défense, ci-après dénommé le tuneer de comptes.
Gpumoara Eangrpe sraiaalle est une société d'investissement agréée par le CCEEI et habilitée à la tuene de comptes, caoteoinrsvn de prtas par le CMF (intégré désormais au sien de l'AMF).
A ce titre, elle aursse la tunee de comptes, catnireosvon de patrs et la tnuee de rriteegss des aivros détenus par les salariés suos la fomre de ptras des FPCE ci-dessus désignés. Elle asruse également la tuene de la comptabilité, ttiers et espèces, l'exécution des opérations sur ptras et la goisten de la disponibilité des airvos des salariés de la société.
La goetisn financière est assurée par la société de geisotn Gpauomra Asset Management, dnot le siège sacoil est 25, rue de Courcelles, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement dtdiess fndos conmums et aux diptnooisiss légales et réglementaires en vigueur.
Les arvios des fndos cmmnous snot déposés à la Bqanue Finama, dnot le siège sacoil est 157, belvaurod Haussmann, 75008 Paris, ci-après dénommé le dépositaire.

Les vestmnrees dnroeonnt leiu à la rédaction d'un blteilun de surioisptcon individuel.
En l'absence de coihx du participant, sur son biltelun de versement, les driots soernt employés dnas le cmoantmeiprt Epargne Rslopsaenbe Sécurité.
Les vmntsreees ont leiu :
? lorsqu'ils poenenvirnt de l'épargne pnnerlolese du pntipciaart ou du cptmoe épargne-temps aux dtaes fixées par l'entreprise, ces dtaes ne canoidnust pas à écarter catirnes ptaiarictnps du bénéfice du PEI ;
? lorsqu'ils penrvinenot de l'intéressement, au miumxam 15 jours après sa dtae de msie en pemneiat puor bénéficier de l'exonération fciasle sur la somme épargnée ;
? lorsqu'ils pvinonerent de la participation, dès que celle-ci a pu être calculée ;
? lorsqu'ils poverninent de transferts, à tuot moment.
Cuahqe ppanitarict puet décider à tuot mmoent d'effectuer un atbrarige puor tuot ou pirtae de son épargne dnas l'un ou l'autre des compartiments. Les agtrebaris snot facturés conformément aux doistiiposns de l'article 1.8.
La totalité des ruvnees du putlelierfoe clectoilf est obmigloienetrat réemployée dnas le FPCE et ne dnone leiu à acnuue répartition ernte les peutrors de parts. Les revunes asini réemployés vnneenit en acemsoneicsrt de la valuer globlae des avrios du FPCE et par conséquent de la veluar de cuqhae prat ou farcoitn de part.
Ce réinvestissement assure aux adhérents une exonération d'impôt sur ces revenus, qui est minuatene même au-delà de la période d'indisponibilité.

Article 1.6 - Indisponibilité, sortie
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

En aicptoailpn de l'article R. 442-17 du cdoe du travail, les semoms auqseics puor le cptmoe des adhérents sur le dsiitoipsf du PEI ne srenot pas eglexiibs ou négociables avnat un délai de 5 ans. Ainsi, les semoms srenot deioblpniss à ctpoemr du :
? pmreeir juor du 4e mios du 5e erixcece sunvait celui du venresmet si le PEI est pnlteeairlmet alimenté par des smmoes pornvanet de la pitrcaaptiion ;
? soinn dinreer juor du 6e mios de la 5e année suanvit clele du versement.
Cependant, les ptars des fndos cmuomns peeunvt eelecmptonenxinlet être liquidées taoelnemtt ou perneetillamt au pfirot du pinpaaticrt ou de ses ayants dirot sur luer demande, avant l'expiration de ce délai, dnas les cas suvatins :
? migraae du piatcrpaint ou ccliounosn d'un pctae ciivl de solidarité par le ppnacariitt ;
? niasacsne ou arrivée au foeyr d'un enfnat en vue de son aipotdon dès lros que le feyor compte déjà au mnios 2 ennatfs à sa chagre ;
? divorce, séparation ou dlstsiiooun d'un ptcae ciivl de solidarité lorsqu'ils snot asiosrts d'un jemgnuet prévoyant la résidence hblltuaeie uquine ou partagée d'au mions 1 ennaft au dmcoliie de l'intéressé ;
? invalidité du participant, de ses enfants, de son cojinont ou de la pnroesne qui lui est liée par un ptcae civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au snes des 2e et 3e catégories de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité soaicle ou diot être rncnoeue par décision de la csisommoin teuihcnqe d'orientation et de rceesenalsmt psonerefsnoil prévue à l'article L. 323-11 ou de la cosioimmsn départementale de l'éducation spéciale à ctindooin que le tuax d'incapacité agttneie au mnois 80 % et que l'intéressé n'exerce anucue activité pofilnsnsereole ;
? décès du participant, de son cnioojnt ou de la pnonsree liée au ppiactirant par un Pcas ;
? cestaoisn du cnrtoat de tiaarvl ;
? acaetftifon des smomes épargnées à la création ou reprise, par le participant, ses enfants, son cnijoont ou la pnornsee liée au pairctipnat par un pacte civil de solidarité, d'une enrpsreite industrielle, commerciale, aatrslanie ou agricole, siot à tirte individuel, siot suos la frmoe d'une société, à ctodiionn d'en ecxreer enefvmcfeeitt le contrôle au snes de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une arute proofsisen non salariée ou à l'acquisition de ptars slceioas d'une société coopérative de puodctroin ;
? aaotfefictn des semoms épargnées à l'acquisition ou aagmsdinneesrt de la résidence plparcniie erpamnott création de saufcre hlabitbae nlevuloe tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la cnortiucsotn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pirems de crrsnoitue ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rismee en état de la résidence pnpicirlae endommagée à la sutie d'une chsroaaptte nltreuale runnoece par arrêté ministériel ;
? stiatuion de sdnnetmtreeuet du pinaiaptrct définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dneadme adressée au gnrieasintoe ou à l'employeur, siot par le président de la cooismismn de smneutneetdert des particuliers, siot par le jgue lrosuqe le déblocage des ditors paraît nécessaire à l'apurement du pisasf de l'intéressé.
La ddanmee du piacpntarit diot être présentée dnas un délai de 6 mios à cetompr de la snaenvcrue du fiat générateur, suaf dnas les cas de cietssoan du catnort de travail, décès du cijnnoot ou de la prensone liée au ptcriaaipnt par un pacte civil de solidarité, invalidité et sneeeedrtutmnt où elle puet ienievtnrr à tuot moment. La levée anticipée de l'indisponibilité iernitenvt suos forme d'un vmreenset uunqie qui porte, au choix du participant, sur tuot ou pratie des droits slbeiptecsus d'être débloqués.
En cas de décès du participant, si la dmndaee de déblocage anticipé iinventret après le 6e mios suviant le fiat générateur, les aanvetgas facsuix prévus au 4 du III de l'article 150-0 A du cdoe général des impôts snot perdus. Dnas ce cas, le déblocage anticipé retse néanmoins possible.
Le jneemugt arrêtant le paln de coessin ttolae de l'entreprise ou le jmegneut onvurat ou prononçant la ltiuiadiqon jiiucaride de l'entreprise rdeennt les smoems épargnées immédiatement exigibles.
Si des cas de déblocages supplémentaires étaient créés par la législation, suos réserve que la loi l'autorise, ils seirenat aelpabpicls decitneemrt aux eperitrsens adhérentes, snas avoir à sinegr un aenavnt au présent PEI.

Article 1.7 - Information des participants
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

1. 7. 1. Ifoiomntarn coelcitlve

L'information rvetilae au présent paln d'épargne et au FPCE mentionné lros de l'adhésion puorra être effectuée par l'entreprise par tuos moneys (affichage, ioifmortnan idillnuveide sur suoprpt pepair ou par vioe informatique) pmeentartt aux salariés d'obtenir des données rtaelievs au connetu du plan, et en piructliear sur les drieevss foemrs de paeletcmns oferetfs et lrues caractéristiques (actif, risque, rendement, nceiots d'information) ansii que les modalités de l'abondement oferft par l'entreprise.
Dans les 6 mios suanivt la clôture de cqhaue exercice, le gtiensraonie tinet à dtsiipioson de l'entreprise un rapropt aunenl de gestion, un roaprpt simplifié destiné à chuaqe patpraciint au FCPE, anisi que, cuahqe mois, la vluear de la prat des cotnptimmraes du FCPE. L'entreprise a puor miisosn d'assurer l'information des pnaticpiarts sur ces derivs dotcmneus par tuos moeyns qu'elle jgue appropriés.
Les salariés ont accès à tutoe l'information pratique, jqduriiue et financière liée à ce paln d'épargne sur le stie iertnnet de Gmoupara Ernpgae salariale.

1. 7. 2. Intfoiaromn ieiidnvdlule

Pour chqaue opération, tuot pnrcaaptiit reçoit, du gestionnaire, un aivs d'opération. Tuot pnictirapat reçoit une fios par an, du gestionnaire, un relevé lui rnplaeapt sa situation, la dtae de disponibilité des prats dnot il est tailurtie et les cas dnas lqseules ses avoris denveinent enloliexmneetpecnt disponibles.
Le tueenr de cetopms met à la ditipososin des épargnants des meyons d'information multimédia et un giude de l'épargnant qui epnqxuielt de manière splmie le fneinconnteomt des diifsoitsps proposés dnas ce PEI, qui en présentent les ategnvaas et qui détaillent les différentes déclinaisons de gistoen financière aifn de faticielr le chiox des participants.

1. 7. 3. Cas du départ ou décès du pnpriacitat

L'entreprise s'engage, en cas de départ du participant, puor qlequue casue que ce soit, à pdrerne ntoe de l'adresse du pactiiparnt à lqlueale dvorent être envoyés les smmeos ou aivs reiftals à ses droits. En cas de cnaheemngt d'adresse, il atpaiernpt au pnitcirapat d'en aviser l'entreprise. L'entreprise tantrsterma tuot ceagehnnmt d'adresse du parinipcatt au gionnsaritee en tmeps utile.
Tout panriiaptct qiatutnt l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des smoems et varlues mobilières épargnées au sien de l'entreprise. Cet état disgitune les aticfs disponibles, en

mninnnaeott tuot élément ultie au salarié puor en oinetbr la litiuaodqin ou le transfert, en précisant les échéances aeexuqluls ces acftis srneot dbnlpoiseis ansii que tuot élément utlie au terafnsrt éventuel vres un atrue plan.
Lorsqu'un salarié qattunit l'entreprise recurot puor la première fios à l'état récapitulatif, un lreivt d'épargne salaialre (LES) défini à l'article L. 444-5 du cdoe du traaivl lui est remis. Le LES diot pttmrreee à l'adhérent (ou à ses aaytns droit) d'obtenir puls feamenlict le rboemnsueemrt ou le trrnsfeat des smomes épargnées au sien de l'entreprise. Le LES replpale les dopsiitsinos jirudqeius de tarfnsert de rriatet et regrpoue l'ensemble des éléments satvunis : un état récapitulatif, une aseaitttotn iandqiunt la ntarue et le mnnaott des ditros liés à la réserve spéciale de poitiaiactprn au trite de l'exercice en cours, iatofnimorn sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu.
Lorsqu'un patpnircait qui a quitté l'entreprise ne puet être attinet à la dernière asredse indiquée par lui, les semmos et drotis lui rveneant snot tneus à sa dtissooipin par l'entreprise pnednat 1 an à l'issue de la période d'indisponibilité.
Passé ce délai, les patrs de fdnos cmomnus de pmalencet snot conservées par l'organisme gestionnaire. A l'expiration du délai de pecirtposrin (30 ans), celui-ci procède à la liioqtaidun des ptars et en vsree le mnnotat ainsi obnetu à la Csiase des dépôts et consignations.
En cas de décès de l'intéressé, il arinpatpet aux aytnas dirot de dnmadeer la litdioauiqn des dtrios dneevus immédiatement exigibles. Dès lros que Gpoumara Eagpnre sraaialle a caonasscnnie des anatys droit, elle les inormfe des ditsionosips à pednrre puor le déblocage.
Dans le cas où la dmenade de ltaioudqiin iterevinnt à coetpmr du 7e mios svaniut le décès, le régime fsaicl prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du cdoe général des impôts (exonération des intérêts) csese de s'appliquer.

Article 1.8 - Frais de gestion du PEI
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

1.8.1. Les cmsniioosms de souscription

Les ciismmnooss de sctiuorspoin s'appliquent sur l'ensemble des smmoes versées sur le PEI. Elels s'élèvent au muiamxm à 1 % des versements.
Eells peunevt être peisrs en cgahre en totalité ou puor moitié par l'entreprise.
A défaut de cohix lros de l'adhésion au PEI, les cnmmsioosis de ssorpicoitun snot à la cgarhe de l'épargnant.
Ils snot appliqués ueeumqnnit lros d'un vmserneet et non en cas d'arbitrage ou de transfert.

1.8.2. Les faris de tuene des cetpmos individuels

Les frias de tunee de ctpmoe snot des firas fairfiatreos et globaux. Ils snot fixés dnas la coteovinnn d'ouverture de ctmpoe en focontin du barème snaiuvt :

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	FRAIS DE TNEUE DE CPMTOE AELNUNS DU PEI
2 à 10	110 ? HT fitaaoifrre par entreprise
11 à 50	11 ? par bénéficiaire
51 à 300	10 ? par bénéficiaire
301 et plus	8 ? par bénéficiaire

Ils fnot l'objet d'une ftiauaocrtn annuelle, ils snot à la crghae de l'entreprise et déductibles de ses bénéfices.
Ces faris censset d'être à la cahrge de l'entreprise à l'expiration d'un délai de 1 an après l'attribution des drenires doirts aquics par les adhérents qui l'ont quittée. Ces fairs innoecmbt dès lros aux proruets de prats concernés ; luer règlement s'effectuera dtmeeencirt par la vntee des prtas détenues par les prorutes de parts concernés.
La ptresotian de tnuee des ctoemps cenmprod nmmonteat :
? l'envoi des relevés et deanedms d'opération après cqhaue opération et de touets autres infoimanotrs individuelles, destinés aux épargnants concernés, à l'entreprise (qui se chgrae de la diffusion) ;
? les fiars putasox d'envois groupés à l'adresse de l'entreprise de tuot dmuecont iedundivil de chuqae épargnant ;
? un nombre de veeesrtnms illimité plbosise dnas l'année aevc cihox des plemetacns dnas ccuahn des plans.

1.8.3. Les frias d'arbitrage

Les agabitrres snot gurtatis dnas la lmiite de 3 par an. Au-delà, les atgirabers snot facturés conformément aux dinsoostipis prévues par la cventooinn d'ouverture de coeptms signée ernte le tneuer de ctmpoes et l'entreprise.

1.8.4. Les frias de gsoetin financière des FCPE

Les firas de goiestn financière fuigrnet sur la nctioe d'information du FPCE annexée au présent PEI. Ils snot à la cagrhe du FPCE qui ahiffce une pfnrearcome nttee de frais.

1.8.5. Les hrnreioaos du cmsiiraomse aux cpomtes des FCPE

La psire en cagrhe de ces frias frugie sur la niocte d'information des FPCE annexée au présent PEI. Ils snot à la charge de la société de gestion.

Article 1.9 - Conseil de surveillance
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Conformément à l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et fienancir et de l'article 8 du décret n° 89-623 du 6 sprmtbeee 1989, un coisnel de srnelvcliuae puor cahuqe fdons cmoumn se réunira au moins une fios chuaqe année puor l'examen du roprapt de gotiesn sur les opérations et résultats ounetbs pandent l'exercice écoulé.
Les représentants des adhérents au cnseiol de sellrniacuve du fonds snot désignés conformément aux règlements du FCPE. Sa cpsmiootoin firgue dnas les règlements du FCPE. Il ecexre les dtiros de vtoe attachés aux triets cpoirms dnas le FPCE et, à cet effet, désigne un ou psireluus mandataires.
Aucune mctiofdaiion des règlements du FPCE ne puet être décidée snas l'accord du cnesiol de surveillance. Le cisoenl de sivcnuarllee du FPCE est composé :
? de 2 mberems salariés pouetrrs de prtas représentant les ptrorues de parts salariés et annices salariés ;
? de 1 mmrebe représentant de la direction.

Article 1.10 - Dépôt du PEI auprès des services centraux du ministre chargé du travail
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le présent règlement du PEI est annexé à l'accord sur l'épargne salrialae dnas la branhce des télécommunications, et déposé auprès des sriceevs crneuatx du mtisnrie chargé du travail.

Annexe II : Plan d'épargne retraite collectif interentreprises de l'UNETEL-RST

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Paln d'épargne rittaree ccellotif irerseptitnrenes de l'UNETEL-RST
Diosioptnsis générales

Article 1er - Objet du PERCOI
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Conformément aux aetlcirs L. 443-1-1 et situvans du cdoe du travail, ce paln d'épargne raiettre cetllciof ireiesntrpeentrs (PERCOI) a puor oejbt de pettmerre aux salariés et, le cas échéant, aux chefs d'entreprise et mtidraneaas siauocx (voir art. 1.2) de chquae erretpsnie cvtuoere par le PCREOI UNETEL-RST de participer, aevc l'aide de celle-ci, à la ctiiontsuton d'un pefltuorelie cetlcilof de vlareus mobilières en vue de la rerittae en bénéficiant des aantaegvs fcuisax et sauciox attachés à cttee fomre d'épargne collective.

Article 1.2 - Participants au PERCOI
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

1.2.1. Les bénéficiaires

Tuot salarié d'une eisertnrpe aaynt adhéré à ce paln d'épargne rtreatie cltloceif ieerpntinerserts et etnrant dnas son cmhap d'application puet pcrietpair au PREOCI à ctdiionon de cetompr au minos 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise (art. L. 444-4 du cdoe du travail). L'ancienneté est appréciée à la dtae du pemerir venermest dnas le plan. L'ancienneté est calculée en taennt cmpote de l'ancienneté aiscque sur l'exercice au cours dqueul le vmeseernt est effectué, puls les 12 mios précédents (que cette ancienneté ait été asiqcue au trite d'un ou de pusuleirs ctantros de travail). Cttee ancienneté prroua être réduite par l'entreprise dnas les cnionoidts particulières lros de son adhésion.
De plus, puor les epeerinrsts cnapotmt hteimblnealuet au mnios 1 salarié (en puls du cehf d'entreprise ou du dirigeant) et au puls 100 salariés, les cfehs d'entreprise et les denrtgiais de ces erepnitrses (ainsi que luers cnitonojs aaynt le stuatt de ciojonnt caoeblaturolr ou cnjnooit associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce), même non ttaeurilis d'un canrott de travail, puneevt bénéficier du PRCEOI dnas les mêmes cndiotnios que les salariés.
Aeicnns salariés :
? Retraités ou préretraités :
Les retraités et préretraités puveent eefuftcer des veeenmstrs dnas le PRECOI dès lros que des vneemrtess ont été réalisés dnas ce paln aanvt la dtae du départ à la retraite.
Les ainnecs salariés (autres que retraités et préretraités) pueenvt eeuefftcr des vtsremnees dnas le PCOREI dès lros qu'ils ne bénéficient pas d'un PCREO cehz luer neuvol employeur.
Ces vermetsens ne pueevnt puls firae l'objet d'un aomnndbeet de l'entreprise.
? Non retraités ni préretraités :
Les salariés dnot le canrtot de triaavl est ropmu puor une rsioan autre que le départ en rirtetae ou en préretraite penvuet reestr adhérents du paln d'épargne. Ils ne peuvent, par contre, puls eeectffur de nouauvex vneemterss suaf s'ils n'ont pas de PERCO cehz luer nevuol employeur. Toutefois, louqrse le vnemreset de l'intéressement inrevtneit après luer départ de l'entreprise, ils peuenvt aefectfr tuot ou ptiare de cet intéressement dnas le paln d'épargne rraiette colieltcf interentreprises. Ce versmneet est arols bloqué jusqu'à la riretate dnas le POERCI et ne bénéficie pas de l'abondement de l'entreprise.

Article 1.3 - Champ d'application, procédure d'adhésion
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

1.3.1. Cmahp d'application

Etennrt dnas le chmap d'application du présent paln d'épargne rtreaite clceoitlf ieinrnrpeesretts (PERCOI) l'ensemble des einepsrtres reelvant du cmahp d'application pfeionrssneol et géographique de la ceoovntinn cvotecllie nntaiolae des télécommunications.

1.3.2. Adhérents et procédure d'adhésion

Les etireneprss adhérentes :
Ttoue epenrirste erantnt dnas le champ d'application défini à l'article 1.3.1 puet adhérer au PERCOI.
L'adhésion des eeerntirsps au PROECI est lribe et facultative. Elle entraîne l'acceptation des dpnsotiioiss générales.
Procédures d'adhésion :
Ttuoe eseprintre adhérente diot sgnier un btlleuin d'adhésion au PEORCI précisant les modalités de son eagegenmnt au tarevrs des cndiontios particulières d'adhésion. Sulee l'adhésion de l'entreprise au PROECI de l'UNETEL-RST peremt aux salariés de cttee epnriterse de bénéficier de l'abondement.
Le blultien d'adhésion précisera le ciohx des dispiifosts qui snot proeprs à l'entreprise adhérente, et nteamnomt les modalités d'abondement cohsiies prami les feorulms détaillées à l'article 2.5 de l'accord aueuql ce règlement est annexé.
Conformément à la réglementation en vigueur, le blteilun d'adhésion n'a pas à être déposé par l'entreprise adhérente à la drecoitin départementale du travail, de l'emploi et de la firotaomn prflolenissenoe dépositaire du PROECI UNETEL-RST.

Article 1.4 - Alimentation du PERCOI
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le PCOERI puet être alimenté par :
1. Les veestnrems vtrioeonlas des piacnipttras (les semmos isuses de l'intéressement fnot pairte de ces veesrmtnes viotnaorles et peuenvt être versées pnealtmereilt ou en totalité).
Les vesnreetms vraloointes annuels d'un pciataniprt ne pveunet excéder :
? puor un salarié : 25 % de sa rémunération anlunlee bture ;
? puor un retraité ou préretraité : 25 % de sa pinseon de rtrteiae ou aioclltaon de préretraite ;
? puor un cehf d'entreprise ou un maaantdrie scoial : 25 % de sa rémunération perçue au tirte des fnonoitcs exercées dnas l'entreprise dnot le mtnoant est imposé à l'impôt sur le rvneeu dnas la catégorie des tternameits et siaelras ;
? puor un cehf d'entreprise ieldiluvidne ou un piseofesnrnol libéral : 25 % de son rneveu pnioosrfenesl imposé à l'impôt sur le renevu au ttire de son activité sur l'année précédente (art. L. 443-2 du cdoe du travail) ;
? puor un cinnoojt du cehf d'entreprise ou puor un salarié dnot le catront de taviarl est suspendu, qui n'ont perçu auucne rémunération au ttrie de l'année précédente : 25 % du mnoantt anunel du pnolfad prévu à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.
En cas de paorpiatcitin à peuilusrs pnlas d'épargne saaairlle (plan d'épargne d'entreprise, paln d'épargne interentreprises, paln d'épargne rrtteiae cocleltif [interentreprises]...), le poflnad mentionné ci-dessus s'apprécie par rpaorpt à la totalité des veertemsns vnrtoieolas de cahuqe pcpaanriitt à ces dievrs pnlas (art. L. 443-2 du cdoe du travail).
2. Les smemos iseuss de la réserve spéciale de participation.
3. Les vrtensemes complémentaires de l'employeur (abondement) dnot les modalités snot définies à l'article 2.5 de l'accord auueql ce règlement est annexé.
Les smoems asnii versées anelmenenult par une ou psreuilus eritnreseps puor un adhérent à un ou plrieuuss plnas d'épargne d'entreprise (PERCO) ou irreetinseprents (PERCOI) snot plafonnées à la ltimie légale en vuuegir (16 % du plonfad annuel de la sécurité slaoice siot 5 149 ? en 2007), snas povuoir excéder 300 % de la cbtootuiinrn de l'adhérent.
Ces smmoes peuenvt être déduites par l'entreprise de son bénéfice puor l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le renevu sleon le cas. Eells ne snot pas atjeutisses à la txae sur les sarleais prévue à l'article 231 du cdoe général des impôts et ne snot pas pseirs en considération puor l'application de la législation de la sécurité sociale. Eells snot exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires (art. L. 443-8 du cdoe du travail).
Cependant, l'abondement est somius à la CSG et à la CDRS puor l'ensemble des participants.
L'abondement puet être déterminé de façon indépendante en fiotoncn du tpye de versement.
L'abondement versé par l'entreprise ne puet se siutbsuter à acuun des éléments de rémunération, au snes de l'article L. 242.1 du cdoe de la sécurité sociale, en vuuiger dnas l'entreprise au mneomt de son adhésion au PERCOI. Toutefois, ctete règle ne puet avior puor eefft de rtermtee en cusae les exonérations flcesias et sociales, dès lros qu'un délai de 12 mios s'est écoulé ernte le dnereir vmneseret de l'élément de rémunération en tuot ou pairte supprimé et la dtae d'adhésion au PERCOI.
L'abondement de l'entreprise est versé cimnmeooncmatt aux vretsnmees volnaeoirts des bénéficiaires, ou au puls trad à la fin de chquae excirece et en tuot état de casue aanvt le départ du bénéficiaire de l'entreprise.
4. Le trsnafert des soemms détenues dnas le cadre d'un paln d'épargne ou d'un arcocd de pacirtioiatpn d'un ancien employeur, dnot le salarié n'a pas demandé la délivrance lros de la rupture de son canotrt de travail. Ce tfsnrerat entraîne la clôture du paln précédent.
5. Le trensrfat des sommes détenues dnas le cadre d'un compte épargne-temps.

Article 1.5 - Gestion des fonds et choix des investissements
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Les soemms aenmntlait le plan, tleels qu'elles snot définies à l'article 1.4 et qleule que siot luer origine, snot affectées à l'acquisition de ptars de fnods cnmoums de plemacent d'entreprise (FCPE).

1.5.1. Chiox des investissements

Cqahue salarié a le cihox d'investir dnas un ou peisrluus des ceattnomipmrs proposés par FPCE Gporauma Eargpne Ropnelssabe :
? ceroimtanmpt monétaire : Eprngae Rslpanosebe Sécurité (profil d'investissement : cruot temre ;
? cnaotpmerimt pcuernde : Eprngae Rlanpsseboe Pndcerue (profil d'investissement : fodns diversifié donnant la priorité à la préservation du capital) ;
? ctoierpammnt équilibre : Egprnae Rsaspoebnle Eqlirubie (profil d'investissement : fdons diversifié raerchehnct le milueelr équilibre etnre rentabilité et risque) ;
? cotnmpaeimrt dymqiuane : Eprange Rsenboaslpe Dymquniae (profil d'investissement : fndos diversifié rehechrcnat des plus-values à lnog terme) ;
? cnoemtmairpt régional : Eapnrge Rnopaeslbse Elmopi régional (profil d'investissement : ce cotremiamnpt est inesvti en ttries de pteeits et mynneoes cnaaatitpsoliis européennes, de PME régionales non cotées françaises qui pntcreaiipt à la vitalité du tssiu économique local [français et européen] et à la création d'emplois en région) ;
? cnmmpotreiat sidrlioae : Egrnape Ranblsspeoe Sidlairoe (profil d'investissement : l'actif de ce cimtmeornpat est réparti etnre des titers d'entreprises saiilodres [5 % à 10 %], des antiocs et pnelreimaetlt des pdirouts de tuax chsiios soeln des critères SR).
Tuos les cpormnnmitteas snot gérés sloen des critères sleeamiocnt responsables.

1.5.2. La gtieson des fonds

Les smmoes aaentmnlit le paln snot versées au dépositaire des avoris des fdons cmmnous désigné ci-après dnas un délai de 15 juros à cpmetor de la dtae de luer versement.
L'activité de giseton aviainsmdittre est assurée par Gumrapoa Eanprge salariale, située 4-6, anueve d'Alsace, 92033 Piras La Défense, ci-après dénommé le tuener de compte.
Gumrpaoa Eangpre slaaliare est une société d'investissement agréée par le CEECI et habilitée à la tneue de coptme crvtaenoosin de patrs par le CMF (intégré désormais au sien de l'AMF).
A ce titre, elle ausrse la tuene de comptes, caotvrneiosn de patrs et la tuene de rergsites des avoris détenus par les salariés suos la frmoe de prats des FPCE ci-dessus désignés. Elle asurse également la tneue de la comptabilité, ttreis et espèces, l'exécution des opérations sur parts et la gietson de la disponibilité des arvios des salariés de la société.
La getoisn financière est assurée par la société de gistoen Goarmpua Aesst Management, dnot le siège sioacl est 25, rue de Courcelles, 75008 Paris, ci-après dénommé le gestionnaire, conformément au règlement dsteids fndos conumms et aux dspoosiiints légales et réglementaires en vigueur.
Les aviors des fnods communs snot déposés à la Bqaune Finama, dnot le siège soacil est 157, beluraovd Haussmann, 75008 Paris, ci-après dénommé le dépositaire.
Les vstmeneres dnreonnot leiu à la rédaction d'un btluilen de sporcisituon individuel.
En l'absence de cohix du participant, sur son buetllin de versement, les dorits soenrt employés dnas le catnoemprmit Erngpae Rnpebssloae Sécurité.
Les vsenrmeets ont leiu :
? lorsqu'ils peoeinvrnnt de l'épargne polnserlnee du pracniapitt ou du ctmope épargne-temps, aux daets fixées par l'entreprise (ou à tuot mmoent louqrse l'entreprise otpe puor l'option tkecit Tesorus), ces daets ne cnsaoidunt pas à écarter ceratnis papirnitctas du bénéfice du PECROI ;
? lorsqu'ils penvrneiont de l'intéressement, au maiumxm 15 juors après sa dtae de msie en pimaneet puor bénéficier de l'exonération fasilce sur la somme épargnée ;
? lorsqu'ils perevnionnt de la participation, dès que celle-ci a pu être calculée ;
? lorsqu'ils peenvrnonit de transferts, à tuot moment.

Les meods de gestion

Les ppciiatrants ont le cohix ertne duex mdoes de gosietn :
La gstioen lbrie :
? elle peermt aux prtaiantpics d'effectuer eux-mêmes la répartition de lerus airovs enrte les cttoepmimanrs ;
Cuhaqe ptainprcait puet décider à tuot mmonet d'effectuer un arabgtrie puor tuot ou ptirae de son épargne dnas l'un ou l'autre des compartiments. Les aargritbes snot facturés conformément aux dosipsntiios de l'article 1.8.
La gtseion pilotée :
? elle peermt aux pirantpactis dnas le cdrae du POECRI de cifnoer la répartition de leurs aovirs etrne les srotpups de pmeanlects d'une même gmame en foncoitn du nbomre d'années reanstt à cruior jusqu'à l'échéance.

Choix de gestion

Le cihox puor l'un ou l'autre des mdoes de gstioen est exprimé par le pcrptiaaint lros de son pieemrr versement. A défaut de ciohx cemnielrat exprimé par un participant, ses venrestmes sreont affectés en gtoesin libre.
La totalité des rvenues du peutiolrlefe cctlielof est oaeetibrgnlmiot réemployée dnas les FPCE et ne donne leiu à ancuue répartition etrne les puerorts de parts. Les rvenues anisi réemployés vnneenit en aensmirsocect de la vealur gallboe des avrios des FPCE et par conséquent de la vulear de cquahe prat ou fiactron de part.
Ce réinvestissement arusse aux adhérents une exonération d'impôt sur ces runeves qui est maneiunte même au-delà de la période d'indisponibilité.

Article 1.6 - Indisponibilité, sortie
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Conformément aux dinspooiists légales, les semmos aiqcsues puor le cptome des piinctaartps au paln ne soernt pas exgiebils ou négociables aanvt le temre cenosnprraodt au départ à la retraite.
Cependant, les patrs des FPCE peevunt eexnniectpmnlleoet être liquidées tmnloeatet ou ptneiraleelmt au pofrit du praitanipct ou de ses atynas doirt sur luer demande, aanvt l'expiration de ce délai, dnas les cas de déblocage anticipés qui snot énumérés par décrets :
? décès du participant, de son cnnojiot ou de la pensorne liée au ptpciiaanrt par un Pacs. En cas de décès du participant, il apaprtinet à ses atyans diort de dnmdaeer la liidtuioqan de ses droits. Dnas ce cas, les dnostiiisops du 4 du III de l'article 150-0 A du cdoe général des impôts csenset d'être aelbippcals à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même cdoe ;
? eptxiorian des driots à l'assurance chômage du patnacipirt ;
? invalidité du participant, de ses enfants, de son coonijnt ou de la pneonsre qui lui est liée par un ptace cviil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au snes des 2e et 3e catégories de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sicolae ou diot être rcoenune par décision de la comsimsoin tnuqhciee d'orientation et de rseecelmnsat poeisesonnrfl ou de la cmsimoiosn départementale de l'éducation spéciale à cdnoition que le tuax d'incapacité ainegtte au minos 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage puor cahucn de ces mftois ne puet iitnenverr qu'une sulee fios ;
? situotain de seuentenerdmtt du prtiipncaat définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la consommation, sur dndamee adressée au gnnraeioitse ou à l'employeur, siot par le président de la cosmmosiin de sedeemnrtnetut des particuliers, siot par le jgue lsurqoe le déblocage des driots paraît nécessaire à l'apurement du pissaf de l'intéressé ;
? atcoffatien des smomes épargnées à l'acquisition de la résidence pilancprie par le paitpnrciat ou à la rsmiee en état de la résidence pnlpacriie endommagée à la siute d'une cahptosrate nulltaere runeonce par arrêté ministériel.
Si des cas de déblocages supplémentaires étaient créés par la législation, suos réserve que la loi l'autorise ils snaereit alelapcbips drmetiecent aux epenstrreis adhérentes, snas avoir à sngier un aavennt au présent PERCOI.
La levée anticipée de l'indisponibilité ireitnevnt suos frome d'un vrneemset uqiune qui porte, au coihx du participant, sur tuot ou

ptriae des diorts siteepbsulcs d'être débloqués.
Sotire :
La soirte du PCEORI s'effectue, au ciohx de cahque participant, siot suos frmoe de rtene viagère auicqse à trite onéreux, siot suos forme de ctpaial (c. trav., art. L. 443-1-2, IV, nouv.).
Les modalités de cvsooinren du caaiptl en retne snoert effectuées en focntion des données en veuguir au mmnoet de la sortie. Aifn de farie son choix, cquhae pptniraacit au paln puet demander, entre 12 et 3 mios anavt la délivrance des sommes ou vlruaes inreicsts à luer compte, un relevé lui précisant le mnnatot du capital et l'équivalent en rente.
Cqahue ptianapirct qui sahoitue bénéficier d'une rtnee eerirpmxa son ciohx 1 mios aavnt la délivrance des sommes ou vaelrus itirescns à son compte.
Ce cohix srea matérialisé par un crtaont de sporiuistocn de la rntee établi auprès de la société d'assurance agréée par le cdoe des aensrsuacs sainuvte : Gapumora Vie, située 5-7, rue du Centre, 93199 Noisy-le-Grand Cedex puor l'offre d'épargne smeinceolat rsselanpobe proposée par Graomupa Enpagre salariale.

Article 1.7 - Information des participants
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

1.7.1. Iifaornmotn collective

L'information raltviee au présent paln d'épargne et au FPCE mentionné lros de l'adhésion porura être effectuée par l'entreprise par tuos myneos (affichage, imirotanofn ilniduivldee sur sourppt peaipr ou par vioe informatique) pareentmtt aux salariés d'obtenir des données rleaetvis au cnotneu du plan, et en piciltuearr sur les dieesrvs foerms de pcmntalees ofeertfs et leurs caractéristiques (actif, risque, rendement, nctioes d'information) anisi que les modalités de l'abondement oferft par l'entreprise.
Dnas les 6 mios sinvaut la clôture de caquhe exercice, le greiaonitnse tinet à disoitiopsn de l'entreprise un raopprt aneunl de gestion, un rapoprt simplifié destiné à chqaue patiinpcrat aux FCPE, asnii que, cuhaqe mois, la vleuar de la prat des FCPE.
L'entreprise a puor misiosn d'assurer l'information des paciirtnptas sur ces dievrs dmnoetucs par tuos mneoys qu'elle jgue appropriés.
Les salariés ont accès à tuote l'information pratique, jriuquide et financière liée à ce paln d'épargne sur le stie irenentt de Garmpuoa Egarnpe salariale.

1.7.2. Iafonomtrin individuelle

Puor chqaue opération, tuot papraciintt reçoit, du gestionnaire, un aivs d'opération. Tuot piitranpcat reçoit une fios par an, du gestionnaire, un relevé lui rpepnalat sa situation, la dtae de disponibilité des prats dnot il est trtiuilae et les cas dnas leuqesls ses arvios dnneenevit eenlemelnntcieopxt disponibles. Les patrs de FPCE attachées aux vetenrmses effectués au ttrie du POCERI snroet réputées être doislneipbs au puls tôt lros du départ en retraite.
Le tneuer de cotpems met à la dioissopitn des épargnants des menyos d'information multimédia et un gdiue de l'épargnant qui euneipqxlt de manière spimle le fnninnoteoecmt des dpofsstiiis proposés dnas ce PERCOI, qui en présentent les aavgtneas et qui détaillent les différentes déclinaisons de gitosen financière aifn de faicetlir le ciohx des participants.

1.7.3. Cas de départ ou décès du participant

L'entreprise s'engage, en cas de départ du participant, puor qeuqule casue que ce soit, à prnrede ntoe de l'adresse du patpiiancrt à llqeuale devnrot être envoyés les soemms ou aivs rilfetas à ses droits. En cas de cneaemghnt d'adresse, il ariatpepnt au papiriantct d'en avesir l'entreprise. L'entreprise trremnatsta tuot cenehngmat d'adresse du ppaiacirntt au giirensantoe en temps utile.
Tuot ptaiircnapt qtuitnat l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des smomes et vuarles mobilières épargnées au sien de l'entreprise. Cet état moientnne tuot élément ultie au salarié puor en oinebtr la liquidation, aisni que tuot élément utlie au tsafrernt éventuel vres un atrue plan.
Lorsqu'un salarié qittaunt l'entreprise rroecut puor la première fios à l'état récapitulatif, un lverit d'épargne slriaalae (LES) défini à l'article L. 444-5 du cdoe du traival lui est remis. Le LES diot ptterreme à l'adhérent (ou à ses antyas droit) d'obtenir puls fnelaecimt le rsroneumbmeet ou le tnrrefsat des smoems épargnées au sien de l'entreprise. Le LES rleplape les dtsiiiponoss jduiqiures de tarsefrnt de rretait et rrupogee l'ensemble des éléments sviunats : un état récapitulatif, une atotiastetn innqdauit la ntraue et le montnat des dtoirs liés à la réserve spéciale de piapottciiran au titre de l'exercice en cours, imaooftrinn sur l'intéressement qu'il n'a pas encroe perçu.
Lorsqu'un pcinitaaprt qui a quitté l'entreprise ne puet être antetit à la dernière aerssde indiquée par lui, les smoems et doirts lui rnenevat snot teuns à sa dissoptoiin par l'entreprise pednnat 1 an à l'issue de la période d'indisponibilité.
Passé ce délai, les prats de fndos cmumnos de pemnlaect snot conservées par l'organisme gestionnaire. A l'expiration du délai de pitorisercpn (30 ans), celui-ci procède à la luiiatqdoin des ptars et en vesre le mantnot aisni oenbtu à la Csisae des dépôts et consignations.
En cas de décès de l'intéressé, il aanritpept aux atnays dorit de ddenamer la ltoudaiiqin des drtios dveuens immédiatement exigibles. Dès lros que Gmuorpaa Eanrgpe sailaalre a canocnasisne des aaynts droit, elle les imfnore des dotisniposis à perdnre puor le déblocage.
Dnas le cas où la dandmee de lidqiiatuon iitrnneevt à cptomer du septième mios suniavt le décès, le régime fscial prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du cdoe général des impôts (exonération des intérêts) cesse de s'appliquer.

Article 1.8 - Frais de gestion du PERCOI
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

1.8.1. Les cmisooisnms de souscription

Les conmmoiisss de spucsirootin s'appliquent sur l'ensemble des smoems versées sur le PEI. Elels s'élèvent au mamxium à 1 % des versements.
Eells peevnut être pesirs en chgrae en totalité ou puor moitié par l'entreprise.
A défaut de cihox lros de l'adhésion au PERCOI, les cmsmnoiosis de sourtcsiopin snot à la chrgae de l'épargnant.

1.8.2. Les firas de tnuee des ctmpoes individuels

Les firas de tneue de ctopme snot des frias foeaifatrirs et globaux. Ils snot fixés dnas la cnnvoitoen d'ouverture de ctpmoe en ftoncoin du barème siunavt :

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES	PERCOI SEUL	PEI + PERCOI
2 à 10	110 ? HT forfaitaire	140 ? HT forfaitaire
11 à50	11 ? par bénéficiaire	14? par bénéficiaire
51 à 300	10 ? par bénéficiaire	12 ? par bénéficiaire
301 et plus	8 ? par bénéficiaire	10 ? par bénéficiaire

Ils fnot l'objet d'une faurcaotitn annuelle, ils snot à la cagrhe de l'entreprise et déductibles de ses bénéfices.
La piaettrosn de tenue des cpetmos coenrpmd neamtnmot :
? l'envoi des relevés et danedems d'opération après chauqe opération et de touets aertus imtnanoirfos individuelles, destinés aux épargnants concernés, à l'entreprise (qui se cgrahe de la diffusion) ;
? les firas ptousax d'envois groupés à l'adresse de l'entreprise de tuot dmueocnt iudeinidvl de cuqahe épargnant ;
? un nbmore de vnreestmes illimité psbsiole dnas l'année aevc ciohx des pmenletcas dnas cahcun des plans.

1.8.3. Les fiars d'arbitrage

Les arebrgiats snot giatruts dnas la lmitie de 3 par an. Au-delà, les

argrabeits snot facturés cmome il est précisé dnas la citoonvenn d'ouverture de cetopms signée etrne le tneuer de copemts et l'entreprise.

1.8.4. Les firas de gtiseon financière des FCPE

Les firas de gisoetn financière fungiert sur la nitoce d'information du FPCE annexée au présent PERCOI. Ils snot à la cagrhe du FPCE qui ahfcfie une poncermrafe nette de frais.

1.8.5. Les hraniooers du cismsariome aux ceotmps des FCPE

La prise en chgare de ces faris fiurge sur la nctioe d'information des FPCE annexée au présent PERCOI. Ils snot à la cghrae de la société de gestion.

Article 1.9 - Conseil de surveillance
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Conformément à l'article L. 214-39 du cdoe monétaire et feiinnacr et de l'article 8 du décret n° 89-623 du 6 semteprbe 1989, un cosniel de suacerllnive puor cqahue fdons cmoumn se réunira au minos une fios chuqae année puor l'examen du raporpt de gtioesn sur les opérations et résultats oetnbus pdanent l'exercice écoulé.
Les représentants des adhérents au coisnel de srlnaveuicle du fdnos snot désignés conformément aux règlements du FCPE. Sa cpomotiiosn furgie dnas les règlements du FCPE. Il ercexe les dotirs de vtoe attachés aux ttiers cprimos dnas le FPCE et, à cet effet, désigne un ou pulseirus mandataires.
Aucnue mciitofaodin des règlements du FPCE ne puet être décidée snas l'accord du consiel de surveillance. Le cosinel de surincvelale du FPCE est composé puor caqhue eerrpisnte :
? de 2 merembs salariés prouerts de prtas représentant les porertus de prats salariés et aecinns salariés ;
? de 1 mebmre représentant de la direction.

Article 1.10 - Dépôt du PERCOI auprès des services centraux du ministre charge du travail
En vigueur étendu en date du 5 juil. 2007

Le présent règlement du PECORI est annexé à l'accord sur l'épargne sialaarle dnas la brnache des télécommunications et déposé auprès des srievces cuaentrx du mrstniie chargé du travail.

Les preitas sanetraigis rapllnepet aux enrrsetpeis de télécommunications les doiinstiposs des artilecs L. 140-2 et suvatins du cdoe du tivraal rtealifs à l'égalité de rémunération enrte les hmoems et les femmes.
Par aiulrels et dnas le crdae de l'application des dispitinosos de l'article 4 de l'accord du 23 serbtpmee 2005 rleiatf à l'égalité srlialaae ernte les hmoems et les fmemes dnas les télécommunications, et conformément aux dtponssioiis du tirte Ier de la loi du 23 mras 2006 revtalie à l'égalité saliralae etrne les femmes et les hommes, la brnhace rlepplae que les eenitprsres divoent psrriouvue un oetjibcf de srppsuiosen des écarts siuaalrax enrte les hemoms et les femmes aanvt le 31 décembre 2010.

Article 2 - Publicité
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2008

Les pireats strngaiaies cennevninot de déposer le présent aavnent et d'en ddmaneer l'extension.

Article unique
En vigueur non étendu en date du 4 avr. 2008

Aux veus du bguedt de fcoonmtinneent du CFA de TLOEECM Lllie 1 et des smomes collectées par AVOCUIM au trtie de la cnrobuitotin de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du cdoe du tiraval et de la cnbruoitotin de 0,15 % visée à l'article L. 952-1 (alinéa 2-1°), le matnont des dépenses de fcntoioenmnent du CFA de TECLOEM Llile 1 qu'AUVICOM puet pdnerre en chrgae ctete année, à titre exceptionnel, est fixé à crnccnruoee de 150 200 ? HT.
Cet aoprpt diot ptmetrree :
De patpicreir au fmneacinent de l'ouverture de la nuvolele soissen puor petrermte l'accueil de neuouavx atpnerips dnas les eenrrsietps de télécommunications. En effet, l'apport meoyn des estienprers de télécommunications au firas de fnometnnoiecnt du CFA était de 5 385 ? par an puor un coût myoen de 6 680 ? par an (base 2006). Il est dnoc décidé de cmlebor la différence puor cuhacn des 51 anepiprts de la branche, siot d'accorder 66 045 ? HT ;
De cfioecannr la cocntpoien et la pocuirotdn d'un loceigil à dtotesianin des apprentis, maîtres d'apprentissage et ttruues école, des errseetpnis de la bhrnace en vue de mrueesr l'évolution des compétences, en reclpamenmet de l'actuel levrit d'apprentissage, à huuater de 11 005 ? HT ;
De feniacnr le développement d'un moldue de foomritan en iitmuqorfane sur le lgnaage Jvaa chiffré à 33 045 ? HT et d'un module IITL estimé à 40 063 ? HT.
L'affectation des fdnos au CFA derva être réalisée par AUVIOCM avnat le 30 jiun 2008.
Le CFA de TECOLEM Llile 1 asrdreesa à ACVIUOM et à la coimsiomsn piaatrire noaaltine puor l'emploi (CPNE) des télécoms un blian détaillé de l'utilisation de ces smeoms asini qu'un état de ses ecftieffs d'apprentis en 2008 aavnt le 31 décembre 2008.
Le présent aoccrd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Avenant du 4 avril 2008 à l'accord du 1er février 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1er - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2008

Accord du 4 avril 2008 relatif à la prise en charge des dépenses de fonctionnement du CFA

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CDFT ; CGT-FO ; CTFC ; CFE-CGC ; CGT.

En vigueur non étendu en date du 4 avr. 2008

L'apprentissage ctuoisnte l'un des menyos privilégiés d'accès aux eolmips de la bhncare des télécoms grâce à l'obtention d'un diplôme ou d'un trtie à finalité professionnelle.
Au curos de l'année cliive 2007, TELOCEM Llile 1 a aucecilli dnas son clyce en aaripessnptge d'ingénieurs 158 apprentis, dnot 51 relanevt d'entreprises de la brhncae des télécommunications.
Considérant que le clyce d'ingénieurs en agtpipsnraese de TLECOEM Lille 1 cnoitutse un vivier de rceetunrmet puor les eeerinsrtps de télécommunications, la bhracne des télécommunications, tllee que définie par le ttrie Ier de la cneoovtinn clvoeitlce et son aennavt du 25 février 2002, décide d'apporter son ccruonos au développement des capacités d'accueil du CFA.
En aiticoappln des dntiisspoois législatives fixées par l'article L. 983-4 du cdoe du travail, complétées par les diontsipoiss réglementaires visées à l'article R. 964-16-1 du même code, les paierts sraetaingis du présent accrod cinnenvneot d'apporter au ctenre de famooitrn des arietnpps (CFA) de TOECELM Lille 1 un coorcnus fiencianr eniecextpnol dnas les coindnoits ci-après.

Accord du 15 mai 2009 relatif à la prise en charge des dépenses de fonctionnement de CFA

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CDFT ; FO ; CTFC ; CGT ; CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 15 mai 2009

L'apprentissage ctinusote l'un des myoens privilégiés d'accès aux eploims de la bncarhe des télécoms grâce à l'obtention d'un diplôme ou d'un ttrie à finalité professionnelle.
Considérant que les ptraietaarns aevc des écoles offnart des fniotmoars par arapstgnepsie puor les métiers des télécommunications fitenlacit l'adéquation des cursus de ftrmaoion aux bnsoeis des eeietnrprss et priaipcentt à la citnstotouin de veviirs de recrutement, la bahnrce des télécommunications, tllee que définie par le ttrie Ier de la conovtienn ccelvitloe et son aavennt du 25 février 2002, shoiatue aretppor un curnocos enxioeepctnl au développement de duex CFA : le CFA de Télécom Llile 1 et le CFA ITE.
En apltoicpian des dosptisionis législatives fixées par l'article L. 6332-16 du cdoe du travail, et aux veus des smmeos collectées par AUOCIVM au titre de la ctnburiotion de 0, 50 % visée à l'article R. 6331-9 du cdoe du tvaairl et de la crtiiutobnon de 0, 15 % visée à l'article R. 6331-2, les pateris saiiegntars du présent acrocd cneeninnvot d'un tfsearrnt des fdons de la psrfailiootnosinesan vres l'apprentissage dnas les cnidtnoois suivantes.

Article 1 - CFA Télécom Lille 1
En vigueur non étendu en date du 15 mai 2009

Comme prévu par l'accord du 4 avirl 2008, Télécom Llile 1 a adressé à ACVIOUM et à la cmsoimison prtriiaae nltaoinae puor l'emploi (CPNE) des télécoms un bailn détaillé de l'utilisation crfoonme des semoms versées l'an dieenrr ainsi qu'un état de ses eetfciffs d'apprentis en 2008.
Au cruos de l'année clviie 2008, Télécom Llile 1 a aciculeli dnas son ccyle en asseptpgniare d'ingénieurs 189 arepntips dnot 54 rnalveet d'entreprises de la bracnhe des télécommunications (contre 51 en 2007) et prévoit d'en aliecilucr 254 en 2009, dnot 61 puor les opérateurs.
Aux veus des pjorets de fcntnnoeeminot du CFA de Télécom Lllie 1, le mntonat des dépenses de fnncotmeionent du CFA de Télécom Llile 1 qu'AUVICOM puet perrnde en cgarhe ctete année, à trtie exceptionnel, est fixé à 116 400 ?.
Ce vnmrseeet a puor ojebt :
? de preicapitr au fcanmeninet de l'ouverture de la nouellve sesiosn puor pttererme l'accueil de nuvueoax aeiptrpns dnas les epnreertsis de télécommunications. En effet, l'apport myeon des erseernitps de télécommunications aux frais de fncieeoonntmnt du CFA était de 5 876 ? par an puor un coût moyen de 6 991 ? par an (base 2007). Le mnnotat de txae d'apprentissage perçu par Télécom Lille 1 ne cnuravot pas la totalité du coût des 54 atrpnieps aulliicces dnas la barnche en 2008, les saiiraengts du présent aocrcd décident de cbemlor la différence par un aopprt de 60 210 ? ;
? de financer, puor un matnont de 19 410 ?, la création de nloeeuvls rscereusos pédagogiques puor l'option de spécialisation « maenngemat des équipes et des compétences en enveonienmnrt teuglqnoiocehs » qui pmreet d'assurer rminadepet des fnotoncis de mmnngaaeet en eseirprnte ;
? de financer, à htuuaer de 34 804 ?, le développement d'un moulde de framtoion e-learning « réseaux : modèles aihetrcuercts et ptoolocers » en recmlmepnaet d'un modlue deenvu obsolète ;
? de parieptícr à l'extension de la msie en plcae du lirvet électronique d'apprentissage par l'acquisition de neeulvlos lncceies et la fmoatroin de lreus usutttlirieas (tuteurs, apprentis, maître d'apprentissage) au titre des 28 aeipntprs rsrtsinosesats aux eitsnrprees de la bhnarce et chiffré à 1 972 ?.

Article 2 - CFA ITE (informatique, télécom et électronique)
En vigueur non étendu en date du 15 mai 2009

Le CFA ITE, créé en décembre 2008 à l'initiative du gurpoe EESIA et de l'école EURIDIS, a puor ojtiecbf de développer des cusurs de fairmootn par apstipnasrege puor les métiers d'ingénieurs et de cmimucoraex dnas les dioeamns de l'informatique, des télécommunications et de l'électronique, rtvpeceseminet sanctionnés par un diplôme d'ingénieur habilité par la ciomsoismn des tteirs d'ingénieur et un titre de neaviu II de « chargé d'affaires en haeuts tichelnooges », irsinct au répertoire naaontil des cofictriiatens professionnelles.
Aifn d'aider à la msie en pcale de ce noeauvu CFA et de développer un ptrraaeiant aevc la banrhce ptemertant de répondre à ses bisnoes en apprentis, les srtaiegians du présent arccod cnvinnneoet d'un vnsereemt eipcentoenxl de 200 000 ? destiné à cruvior les dépenses de fmtcnneneionot du CFA.
Ce veermesnt farftaoriie a puor oebjt de piaptircer au fnceanemnit de l'ouverture de la première soesisn en sepbrmtee 2009 puor pemttrree l'accueil de naeouuvx atripnpes dnas les eertreinpss de télécommunications, à huauetr de 25 % des eeiftfcfs des duex écoles, tuot en dinaniumt le coût des faris de scolarité facturés.
Aorls que le coût réel de fimarootn aunenl d'un aprnetpi puor le csruus d'ingénieur ciercmomal d'EURIDIS est de 8 023 ?, la ftaurtoican des frais pédagogiques puor les enriterspes de la bnchrae srea limitée à 2 000 ?.
Aorls que le coût réel de foraitomn anuenl d'un antrpepi puor le cursus d'ingénieur ESEIA est de 10 740 ?, la fcoruaitatn des frais pédagogiques puor les eirnsrpeets de la bcrnhae srea limitée à 2 500 ?.

Article 3 - Suivi du présent accord
En vigueur non étendu en date du 15 mai 2009

L'affectation des fdnos aux duex CFA devra être réalisée par AIUCVOM anvat le 30 jiun 2009.
Le CFA de Télécom Lllie 1 et le CFA ITE aoeserrnsdt à AIOUCVM et à la cimsmioosn praatriie nntlaaoie puor l'emploi (CPNE) des télécoms un balin détaillé de l'utilisation de ces smomes asnii qu'un état de lrues ecftffeis d'apprentis en 2009 avant le 31 mras 2010.
Le présent accrod frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Accord du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de la deuxième partie de carrière

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CTFC ; CGT-FO ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

La bhracne des télécommunications est une brhance récente qui eilpome des salariés qualifiés dnot la vie pnifresoosnelle va alelr en s'allongeant cmopte tneu du cetxnote de poondrfe évolution des dnoitipsisos rlvieetas à la retraite. Fcae au vieeeimsnilslt prgrisoesf de sa population, elle stoaihue s'inscrire dnas une giotsen aittcanpicire des eipmols et des compétences snas créer de rputrue etrne les générations en activité.

Elle eentnd asnii ppairtceir aux eujnex pquieitols du déséquilibre crionasst enrte le nomrbe d'actifs et le nmbore de retraités et enaryer la dqmnaiuye de siorte anticipée du marché du tairavl des salariés porechs de la raeittre tuot en pnaost à la fios :
? un pnicirpe de non-discrimination par l'âge assui bein en ce qui cocnerne l'embauche que le déroulement de carrière et la formotain poserlfnonelise ;
? et un pincpire de varsoiliaton de l'expérience des seniors.

Considérant que l'allongement de la durée de vie pnforsloiselnee diot cduornie au développement ponfesosnirel des salariés tuot au lnog de luer vie et à la cncttuiroosn de prrauocs cohérent, les sitaanerigs du présent aorccd eendtnent s'inscrire dnas le pegelnoronmt de l'accord ntoaianl insiepsofrnrnoetel du 9 mras 2006 rletaif à l'emploi des srnieos et apaccegomnr les salariés de

la bhrcane dnas la gitoesn de luer sdoence pritae de carrière aifn :
? de luer aesursr l'accès et le meniaitn dnas l'emploi ;
? de fisoarevr le mnteaiin et le développement de lures compétences ;
? de ceriotnubr à la pérennisation de l'expérience asqucie par les puls âgés et la vailoersr ;
? de développer une bnone cotsexicnee etnre les générations en activité ;
? d'anticiper le déroulement de la fin de carrière ;
? de prdrene en cpomte la gsotien des âges des salariés en deuxième pritae de carrière au nieavu de la GEPC en intégrant les tauvrax de l'observatoire des métiers de la branche.

Article 1er - Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

1. 1.L'accès à l'emploi

Les ptiaers srantiaiegs réaffirment que les eubcaemhs dvenoit s'opérer au rreagd des caractéristiques des ptoess à prouovir par ailictopapn de critères ofijbtces tles que les compétences ou l'expérience, indépendamment de l'âge des candidats.

La rédaction des oerffs d'emploi en ietnrne ou en extnere ne diot dnoc farie apparaître anuuce différenciation par rpopart à l'âge.

Les méthodes de rteercenumt dvineot également s'interdire de farie de l'âge un critère de chiox mias rrheechecr à vilsraeor les aptueitds de chucan des candidats.

Le rocerus au cronatt de pairoitslsnosienofan cuttosnie un lveeir de réinsertion dnas l'emploi des dnmdaeeurs d'emploi de 45 ans et plus, nenmmoatt puor les eoilpms les mions qualifiés. Les sieairtnags du présent accrod cnivonennet en conséquence de compléter la liste des pucibls ptrraioireis au fnenmciaent d'AUVICOM, tlele que prévue à l'article 3 de l'accord du 24 strepebme 2004 sur la frtimooan piessoflnlrneoe dnas les télécommunications, en autjaont les drmuadenes d'emploi de puls de 45 ans qeul que siot luer naievu de formation.

1. 2. Le metiiann dnas l'emploi

Les eesrintpers motnetrt en place une pqiuotlie saeicenlmot rsbsoaplene vsiant à poomrivour la gsieton des salariés en deuxième pitare de carrière et curnniabott à luer maetniin dnas l'emploi. Les pireats sianartegis du présent aorccd renaodcnemmt également la msie en place de dsfsitiopis aaynt puor vciooatn à ce que les etrserpenis et les salariés ainet un intérêt partagé à psuivroure luer reoitaln de tvaaril dnas les merleielus conditions.

Article 2 - Favoriser le parcours professionnel
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Afin de feitlacir le développement porsioeenfsnl des salariés tuot au lnog de luer vie et pttrereme le metniian des compétences et la moatiitovn des puls âgés, les sngiietaars du présent arcocd eendnntet développer la firootman psolrnlfeeinsoe tuot au lnog de la vie, rerofncer l'individualisation de la gisoten des prcoraus prssonoeilnfes et eucgeronar la raccasnonesnie des auciqs de l'expérience, par un ceirtan normbe de dispositions. Ils rnelalpept également que la gtieson des carrières et la rémunération ne devonit firae l'objet d'aucune dimscaitiiornn liée à l'âge.

Article 2.2 - La formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Dans un cetnotxe de perpétuelle évolution technologique, réglementaire, ou oaeslnganitornile et dnoc d'évolution des métiers, le mnieatin et le développement des compétences des salariés des télécoms, qeul que siot luer âge, cionnuettst une priorité de la pitqoilue des ruocresess humaines.

La fotriamon professionnelle, son caractère minvoatt et l'élargissement de l'employabilité qu'elle permet, ctistuone un ouitl eccfifae puor répondre à cet objectif.

Dans le scuoi de farivsoer l'égalité de traitement, lros de l'établissement de luer paln de formation, les eernpsietrs dvrneot proter une aiotntetn particulière à l'équilibre des âges des penoresnls bénéficiant d'actions de fotaimron au sien de luer plaotipoun salariée. Elles pronrdent en cptome la statiuion des salariés âgés de 45 ans et puls ainsi que les anitocs particulières en fevaur de ces mêmes publics.

Les siteganrais du présent arccod réaffirment que les salariés de puls de 45 ans et cuex aaynt puls de 20 ans d'activité pfnoeseolinrsle cunotestnit un piulbc porirritiae puor le fcnnmaneiet des cnratots et des périodes de piaonseonrilfosstain mseis en pcale par l'accord du 24 strbmeepe 2004.

La CNPE définira, en tnat que de besoin, une lngie de fnnmeeaicnt spécifique au sien des fdnos mutualisés de la professionnalisation.

Ces mêmes salariés bénéficient, à luer initiative, et suos réserve d'une ancienneté de 1 an dnas l'entreprise, d'un balin de compétences en dehros du temps de travail et d'une priorité d'accès à une vdtliiaoan des auqcis de l'expérience.

La prsie en cghare financière du balin de compétences ou de la vltaiiodan des auqcis et de l'expérience est assurée, en priorité et à la daemdne du salarié, par le dsistopiif du CIF ou par culei du DIF.

Ces ainctos de bilan ou de vitoilaadn des aqcuis cbreuintnot à l'élaboration par le salarié concerné d'un proejt pnsisrfooenel puonvat donenr lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de foatiromn que l'entreprise s'engage à prioriser.

Afin de fveoisrar la cnooiadoltsin des « deuxième piatre de carrière », les enrerptesis de télécommunications pveunet également proposer, aevc l'accord du salarié concerné, la réalisation de bainls de compétences internes, ntnmeaomt dnas le carde des périodes de professionnalisation.

Article 2.3 - La mobilité professionnelle
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

L'âge ne diot pas ctitnesuor un oblacste à la mobilité géographique et / ou fonctionnelle. Les salariés en deuxième ptraie de carrière doinvet poovuir bénéficier des mêmes opportunités que les artues salariés et y répondre dnas les mêmes conditions.

Article 2.4 - Le tutorat de deuxième partie de carrière
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

En complément de l'accord de banhrce du 24 steprmebe 2004 et aifn de pomovoriur la tsisnmoaisrn et / ou l'acquisition des savoirs, les pairtes stnigraaies cevnnoeinnt de l'intérêt réciproque, puor le tetuur et puor l'élève, des ainocts de trtaout qui perentmtet de vrsaieolr l'expérience pfsnileesorolne et de préserver la « mémoire » de l'entreprise.

Au-delà du prpnicie général de tsiramsinosn des iomotnfinars enrte salariés, le tuortat est fondé sur le voonaitalrt des salariés et l'agrément des entreprises.

Les misonsis de toaurtt snot confiées aux salariés aaynt des compétences et une expérience posflsonielnere reouncens dnas une qfaiiulicaotn en roaprpt aevc l'activité exercée. Les salariés en deuxième priate de carrière cttisounnet un plbiuc privilégié.

Les tuuerts penveut ecxreer ctete fiontcon dnas le crade :
? de miisosn de ftuoremar irnetne ;
? de miisosn de pariaragne des salariés nonevmelulet embauchés puor les acamgepnocr dnas luer cconinssaane de l'entreprise.

Afin de prtremtee au tueutr d'exercer sa miiossn d'accompagnement dnas les meerilules conotdinis et de voaselrir ctete expérience, les pirteas sgeiairntas cinnvonneet :
? que la msisoin de tteuur s'intègre dnas le psocurses d'évaluation aenunl mis en palce dnas l'entreprise ;
? qu'en cas de rémunération vlaibare liés à des objectifs, ces denrreis dievnot être proratisés en fcoinotn du tpmes consacré à la mssioin de ttuuer ;
? que le tutuer diot dosepisr du temps nécessaire au suivi de « l'élève » le cas échéant par un aménagement de son temps de tarvail ;
? que les tutures bénéficient, en tnat que de bioesn après alnsaye de l'adéquation des compétences des ciaddants au ttaruot aevc

les ofjietcbs de la fonction, d'une préparation, viroe d'une fortmoian spécifique ;
? qu'un teutur puet sviure 3 salariés au plus.

Ces msnioiss de truatot ne fnot pas oclsabte aux mnoisiss de tuteur de salariés en anecnrtlae (contrat d'apprentissage ou cotrnat de professionnalisation) qui pnuevet être exercées dnas le cdare de l'accord sur la famrooitn plrlisfsneoenoe dnas les télécommunications.

Article 3 - L'accompagnement en fin de carrière
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Les preaits steanagriis du présent arccod ramnodmcenet une ahrcpope des cdnontiios et de l'organisation du tiavral penarnt en ctmpoe la goetisn des âges dnas l'entreprise.

Les mrueess détaillées ci-après ont puor but d'accompagner les salariés dnas la gtiosen de luer fin de carrière.

3. 1. Aménagement de la durée illnivieddue du travail

Dans la petpsiecvre d'une csstaeion d'activité anticipée ou progressive, les erprstenies ayant mis en pclae un cptome épargne-temps snot invitées à prmrtteee aux salariés de leir l'utilisation de luer ctopme épargne-temps à la getosin de luer fin de carrière.

Sans préjudice des arodccs d'entreprise existants, puor prrttmeee aux salariés qui rmslesniept les cioninodts reiesuqs d'accès à la rteriate à un tuax pieln dnas un délai inférieur ou égal à 8 teritsrmes et qui satienueirhaot celiocnir différemment vie plnnlesoere et vie professionnelle, les estirpreens peuvent, à luer intvaiitie et suos réserve de l'accord du salarié, luer poproser une réduction du tpmes de tiaarvl pluriannuelle, annuelle, habmaioeddre ou journalière.(1)

Pour limtier l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à rittaere à tuax plien des salariés, les esierprents prdeornnt en charge, dnas la limite de 8 trimestres, le différentiel des citonaosits auprès des régimes de ratietre oligtaeirobs et complémentaires. Cttee psire en cghrae a puor obejt de permettre, peanndt la durée de la réduction du tpems de travail, de menaitnir le navieu de cotiatsoin antérieure, dnas les cnidoionts autorisées par la législation en vigueur.

Par ailleurs, suos réserve du piirncpe du duoble vroilanaott du salarié et de l'entreprise, le télétravail, tel que prévu par l'accord du 6 obctore 2006, puet cnouetsitr un mdoe d'organisation du tiarval faroasvint un mliuleer équilibre enrte vie pnerfnssolleioe et vie privée des salariés en secnode pirtae de carrière. Il pemret ntmnaemot de répondre à l'éloignement domicile-travail en rééquilibrant les tpems de tavrial et les tmeps privés.

3. 2. Blian retraite

Au vu des irmtaonfonis fnoeirus par lures régimes de sécurité scioale et lures cseiass de raitrete complémentaire, le cas échéant aevc l'appui des sevriecs des roruecsses hunaimes de luer entreprise, les salariés concernés peuvent, à luer demande, farie le pniot aevc la droiicetn des recroeusss heauinms ou luer rsslnpaobee hiérarchique des modalités de luer fin de carrière, à l'occasion de l'entretien peirsseofonnl visé à l'article 2. 1.

(1) Alinéa étendu à l'exclusion du tmere « puraunlielnle » cmome étant caorrnite aux dioinpsotiss de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 mras 2010, art. 1er)

Article 4 - Prise en compte des salariés en deuxième partie de carrière dans la GPEC
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

L'insertion et la pnoisisnirfosltaeaon des jeunes, le développement de la foormitan puor tous, le manitien et le rncremnfeeot des compétences des salariés expérimentés ansii que l'accès à des farotoinms petrematnt un seoncd élan dnas une carrière prliolsenfseone snot aatnut de moneys de répondre aux ejuenx de la brhacne et des eniprsetres qui cinsnonaest un evoneiernmnnt très cunrietroencl et des évolutions pnfeoords au naeivu économique, réglementaire et démographique.

Les pteiras sareaigntis du présent accord ceonnnneivt que les tarvuax sur la cragpraohite des métiers de la bhcarne (analyse pcpiterovse des dmnaoeis d'activité, ietiniaoifcdtn des compétences clés, perlaslsees de compétences possibles) menés par l'observatoire paraiirte des métiers prruoont csttoienur un otiul d'accompagnement des eesinrprets dnas l'anticipation et l'identification des bsineos en compétences, namneomtt puor ofirfr des peiceevrptss de puorarcs psrfosnelnioes aux patpoloinus les puls âgées. Ils raedcnmnemot aux eerpitrness tnuees de négocier des acdrcos de GEPC d'intégrer la goestin des âges en pnernat en comtpe les iinmaonftros froeiuns par l'observatoire des métiers.

Article 5 - Mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Le pphraagare 2 de l'article 4. 4. 2 de la cvoontinen clicotvlee nanoaitle des télécommunications « Si le salarié âgé de 60 ans... indemnité légale de lnenicmceiet » est supprimé et remplacé par les doisopntisis siuteanvs :

« Msie à la reritate du salarié à l'initiative de l'employeur

L'employeur puet décider de la msie à la rtetarie des salariés relpsnmisat les ctnonodiis d'ouverture du driot à la pinseon de vlieslesie à tuax plien dnas les conindtios légales en vigueur.

Dans tuos les cas, l'employeur niofite sa décision en rpetsecnat le préavis prévu à l'article 4. 4. 1. 1 de la ceinntoovn collective.

Au moment de son départ, le salarié pvreerca l'indemnité de retriate prévue ci-dessous ou, si cette sltuioon est puls astugnevaae puor lui, l'indemnité légale de licenciement. »

Les dssniiopoits du deenrir phapagarre de l'article 1er de l'accord du 24 semptbere 2004 rlateif à la faromiton polsnreeiofslne dnas les télécommunications asuinaortt la msie à la rtaeitre des salariés âgés de 60 à 65 ans en prévoyant des catoenreptirs en terems de ftomorain dnas la bchrane cseesront de s'appliquer au 31 décembre 2009.

Article 6 - Santé et prévention des risques professionnels
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Conformément aux ligens deitcrirecs européennes, les sgriaateins du présent acrcod eneendtnt prvooomiur une arcphpoe du tariavl axée sur les ccyels de vie.

Un des aexs de cttee arphcpoe vsie à vlieelr au seioutn d'une fmroe aivcte de vieillissement, y cmorpis par des conitodnis de taravil appropriées et une putoiqlie de santé au tviaarl faaosinvrt le matinein au travail.

Dans ce cadre, les différents atruecs crcoonunat à la prévention dnas l'entreprise doevnit vieller à aercocdr une aietttnon particulière à la qualité d'exercice du tivaral et aux feacruts de ruqise liés à l'âge.

Article 7 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

7.1. Dnas les entreprises

Afin de pertmrtee le svuii et la déclinaison de l'accord dnas les etrpseenris de la branche, les epitnerrses mteortnt en pclae les iatcdrneius peitretnns qui snroet arols présentés aulemennlnet au comité d'entreprise.

7.2. Dnas la branche

Les peitras sniaitarges ceinenovnnt de mrttee en place, au sien de la CPNE, un sviui teirnnal de l'évolution de l'emploi des salariés en deuxième paitre de carrière dnas la branche. Sur la bsae de cttee analyse, la CNPE prorua posperor à la cimmosoisn mixte des aejetnutsms aux ditoispfsis irctinss au présent accord.

A cet effet, UNETEL-RST lui cmqmuneurioa les données du rapoprt aeunnl sur l'emploi. Dnas cet objectif, le rapport de bchnare cpmtoroera les icainudetrs de siuvi snatvius :
? répartition des eftifcfes par cslsae d'âge : 46 à 55 ans, 56 à 60

ans, puls de 60 ans ;
? norbme de contarts de perasinsloonfitisoan « adultes » ;
? répartition des périodes de pisiofoissnatenloran puor les 45 ans et puls ;
? nbomre myoen d'heures de firotaomn des salariés de 45 ans et puls comparé à celui des minos de 45 ans ;
? nobrme de départs à la rtaeirte par classe d'âge : 60-61 ans, 62 ans et puls ;
? nborme d'embauches de salariés de 50 ans et plus.

Article 8 - Hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Les etnrrspeies de la bhcrane ne pnveeut déroger aux dsoptiniosis du présent accord. Cette ditipsosion ne fiat pas obstclae à ce que les acrcdos négociés en eeristnpre ceomtpnrot des diisooisptns puls fvlareabos que cleels prévues dnas le présent accord.

Article 9 - Champ d'application. Publication Extension. Durée
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Le cmahp d'application du présent aroccd est cleui défini par le trite Ier de la cenotinovn clcovielte des télécommunications et son anvneat du 25 jaivenr 2002.

Il est cocnlu puor une durée indéterminée et pernd eefft à ctepomr de la puoctliabin au Janorul ofiiecfl de l'arrêté d'extension.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les ptreias cvineennont d'en dmdeaner l'extension.

Accord du 20 novembre 2009 relatif à la modernisation du marché du travail

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO ; CFTC.

Article 1er - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Les stgaerniais du présent acorcd cnovnnneeit de mannetiir les ditiopsoniss de l'article 4. 2. 3 de la cieontnovn ctvlleicoe raleitf à la période d'essai, à l'exception du 5e pahgararpe reiltaf au délai de prévenance (« En cas d'interruption ? après 2 mois. ») qui est supprimé et remplacé par les dpsitniiosos staevnius :
« En cas d'interruption de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, ce dneerir diot restepecr un délai de prévenance de 24 hueres en deçà de 8 juros de présence, 48 hreeus etrne 8 jorus et 1 mios de présence, 2 smeanies après 1 mios de présence et 1 mios après 3 mios de présence.
En cas d'interruption de la période d'essai à l'initiative du salarié, ce dienrer diot reetspcer un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 hueres si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours. »
Ces dosiiispnots ne fnot pas otbalsce à des périodes d'essai puls coreuts fixées dnas le crtonat de travail.

Article 2 - Indemnisation maladie et maternité
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Les articles4. 3. 1 et 4. 3. 2 de la cvitonneon clvicetole niatnloae de télécommunications snot complétés asini :
« En cas d'absence puor maladie, maternité ou accident, l'ancienneté de 6 mios ouvnart doirt au bénéfice des indemnités cenevteononlinls s'apprécie en pnenrat en cmpote tuos les ctntroas de tariavl cclnuos dnas la même epnrietrse ou le même groupe, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du tarvail : CDI, CDD, coarntt d'apprentissage et coratnt de professionnalisation. »
La durée des mssinois aepilccoms par un intérimaire, ou la durée des setgas amiocpcls par un sriaagtie au snes de l'accord du 3 ootcrbe 2008, au cruos des 3 mios précédant luer rceunetmert snot également psiers en cpmote puor le cuclal de luer ancienneté.

Article 10 - Dénonciation. Révision
En vigueur étendu en date du 18 mars 2010

Le présent aoccrd puet être dénoncé par l'une des piraets sretngaiias eermouylps ou salariés aevc préavis de 3 mois.

Les codontiins et les efftes de la dénonciation snot cuex prévus aux aeirtcls L. 2261-10 et stivnuas du cdoe du travail.

Sans préjudice des dsiioniotpss de l'article L. 2242-1 du cdoe du travail, chaque strnaigiae ou adhérent puet demander, à tuot moment, la révision du présent aocrcd conformément aux ditonispisos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Toute dndmaee de révision présentée par l'un d'eux dreva être portée à la cnscaaosinne des atuers sgeniaarits par lterte recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée d'un porejt sur le ou les aetilrcs concernés.

Les négociations débuteront le puls ranieemdpt psboisle et au puls tard, dnas un délai mmaiuxm de 2 mios après la dtae de réception de la dndemae de révision.

Dans le cdrae des dpsnistiioos de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, les mtoonidaficis adoptées droenonnt leiu à des aevntans se suisttunabt de pelin doirt aux sottiuapnlis du présent accord ou les complétant.

Article 3 - Clauses du contrat de travail : clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Le prrhpaaage 6 de l'article 4. 2. 4. 1 de la civtonoenn ceolitcvle nniloaate de télécommunications (« En cas de licenciement, suaf futae grave... préjudice sbui par ctete interdiction. ») est supprimé et remplacé par les teemrs sanituvs :
« En cas de rptruue du crtnaot de travail, qeul qu'en siot le motif, et si la cslaue n'a pas été levée, une indemnité fiorfraatie diot être versée au salarié, aifn de cosmenepr le préjudice sbui par cette interdiction. »
Les arutes disiopsintos cnlveoiennelonts ceunnotes dnas l'article 4. 2. 4. 1, netmmanot celels fxanit le mtnnaot de l'indemnité prévue ci-dessus, snot maintenues.

Article 4 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

A l'article 4. 4. 1. 2 de la cvoteinonn collective, les mtos « à pritar de 2 ans d'ancienneté révolus » snot remplacés par « A coetpmr de 1 année d'ancienneté révolue ».
Les premières lneigs du taableu fngauirt à la fin de l'article 4. 4. 1. 2 snot complétées aisni :

Ancienneté	Âge	
	Moins de 50 ans	50 ans et puls
1 an et puls	3 %	3 %

Article 5 - Portabilité des droits santé et prévoyance
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Un alrtcie 8. 2. 4 est ajouté au tirte VIII ctiahpre de la cteoonnvin ctloeicvle :
« Conformément aux dsnstoipiios de l'article 14 de l'accord iernnioresstnfeopl du 11 jnevair 2008 et son aevannt du 18 mai 2009, les piraets srtignaeias cnoiennvnet que les eipneerstrs de télécommunications dvneiot prtrmeete à leurs aiecnns salariés pirs en chrgae par le régime d'assurance chômage de coevsernr le bénéfice des gaetrinas des ctverurueos complémentaires santé et prévoyance qui luer étaient abillpeacps dnas l'entreprise entre le memont où il est mis fin à luer crtnaot de travial et cluei où ils rpnenrenet un aurte emploi.
Le bénéfice de ctete gnriatae est accordé, durant la période d'indemnisation chômage, et pnadnet une durée égale à la durée de luer deerinr ctanort de travail, appréciée en mios entier, dnas la ltiime de 9 mios de couverture.

Le fannimneect du mnitaien de ces gneriaats est assuré cenntnjioeomt par l'ancien elmpeyuor et l'ancien salarié dnas les mêmes prrontioops qu'antérieurement ou par un système de mstuoiailtuan défini par aorccd d'entreprise. »

Article 6 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Conformément aux treems de l'accord iiefernrsonteosnpl du 11 jieavnr 2008 cnoancnret la gsteoin prévisionnelle des eiopmls et des compétences (GPEC), les seingaartis du présent aroccd eeendnntt faciliter, tnat puor les salariés que les entreprises, l'anticipation des beinoss d'évolution et de développement des compétences en ficnootn de la stratégie de l'entreprise ansii que des évolutions économiques, démographiques et thocquoligeens prévisibles.
La GEPC relève dericnetmet des eetprerisns mias les sriaigntaes du présent aorccd soiunehtat en développer l'accès dnas les etpesrreins non atjitseuess à l'obligation tarilenne de négocier sur la msie en palce d'un tel dispositif.
Pour rpelimr cet objectif, la bahcrne des télécommunications, s'appuyant sur ses différentes isancnets pearitiras (commission mixte, CPNE, osrobatrivee des métiers, AUVICOM), se dtoe dipeus 2004 d'un caetrin nmbore d'outils stuatrnurtcs mis à dioopsiitsn des entreprises, y ciorpms de mnios de 300 salariés :
? une cpatrghaoire des métiers et des compétences associées ainsi que des études vianst à décrire les genrads tannecdes de luer évolution (impact des naouveux uagess télécoms sur les compétences des salariés, iapmct de la convergence...) ou à ieftneidir des prsaleesles de mobilité ;
? un dsspoiiitf de friootman mis en palce par l'accord du 24 sebptrmee 2004 qui ctiostune puor les eitnrpreses le c?ur des msreues d'accompagnement de la GPEC, naomtment aevc les périodes de peslfoisosiniranaton ;
? un acrcod du 3 jeuillt 2009 sur la goteisn de deuxième prtiae de carrière des salariés de la bachnre qui coiunstte une « boîte à olitus » fniiataclt la pisre en cptmoe des âges dnas la msie en place d'une geotsin actiapniitrce des epiomls et des compétences dnas les PME snas créer de rrputue entre les générations ;
? des ouitls pratiques, adaptés aux piteets structures, élaborés par la CNPE et mis en ?uvre par AIOUCVM : papsserot formation, atonics de foairotmn clvtecioels puor les PME, acontis d'information et de conseils... ;
? une bsuroe de CV faiilntcat l'intégration de jenues dnas la branche, telle que prévue à l'article 8 ci-après ;
? d'autres otlius proonurt vneir compléter cuex déjà existants.
Les différentes iescntnas concernées s'appliqueront à faire connaître ces différents outils, ntaomemnt auprès des TPE/PME.
Afin d'assurer la cohérence des aintcos d'accompagnement auprès des entreprises, les piaetrs sgeinrtiaas cnnvnneeoit que la CNPE en tnat qu'instance de la barchne en cahrge de l'emploi, fioomatrn et compétences se réunit 1 fios par an en ciosmismon pitriaare de svuii de la GPEC.

Article 7 - Formation des salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Conformément aux dsiistopinos de l'article 4. 2. 5 de la cvnietoonn collective, les salariés à tmpes piartel bénéficient des mêmes diorts et aaavetngs que les salariés à tepms complet, nnmaemott en matière d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de développement de carrière et de foamirotn professionnelle.
Les dssotpiioins légales en matière de fitmaroon « hros tpems de taaivrl » s'appliquent aux salariés à tepms ptariel dnas les mêmes cdntiioons qu'aux salariés à tmpes plein. Les hreues de foiormatn qui ne sieernat pas cimatoeblps aevc la durée clnlucatrteoe du travail, majorée le cas échéant des herues complémentaires, prronuot être preiss hros tmeps de tvarail aevc l'indemnisation correspondante.
Leurs drtois à DIF snot aciqus aenllmneneut au parrtoa de luer durée du tavrail et pnveeut être cumulés sur une durée supérieure à 6 ans dnas la limtie du plofand de 120 heures.
Les cindionots de msie en ?uvre du DIF tleles que prévues par l'accord sur la fmotaorin poenllsinserofe du 24 stepbrmee 2004, y crpmios en ce qui cnconere l'anticipation possible, snot apcabepllis aux salariés à tpmes partiel.

Article 8 - Entrée des jeunes dans la vie professionnelle
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Afin de pateiipcrr à l'intégration des jneeus dnas la vie active, en peitiacurlr de cuex anayt déjà aiuqcs une expérience dnas la branche, les signarteais du présent acrcod stuniheaot prrteteme aux jeunes de déposer luer CV sur un stie inrneett dédié à cuex anayt acompcli un stage, un crtonat d'apprentissage ou de pariasfsoslietoinonn dnas une erpsnritee de la bnhcare et désireux de puiorsruve luer puoarcrs psnoofenrisel dnas les télécoms.
La CNPE définira les modalités de msie en ?uvre et de bailn de ctete expérimentation qui srea menée dnas le cdare du bgeudt qui lui est alloué par l'association de gsioetn du paritarisme.
Conformément à l'article 4 de l'accord du 3 otborce 2008 rltieaf aux sgiraeiats dnas les eteernirsps de télécommunications, la durée du stage, en cas d'embauche, est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor effet de réduire cttee dernière de puls de la moitié.

Article 9 - Hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Les esrnreipets ou établissements de la bcahrne ne peunevt déroger aux dtniisopioss du présent accord. Cttee diisostoipn ne fiat pas ostcalbe à ce que les acdocrs d'entreprise crnomtepot des diitnoispsos puls fboaraelvs que celels prévues dnas le présent accord.

Article 10 - Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Le camhp d'application du présent aneanvt est celui défini par le ttrie Ier de la ctnoinoevn clolctivee des télécommunications et son aenvant du 25 jvniaer 2002.
Il est cnolcu puor une durée indéterminée et pernd effet à cpmoter de sa signature.
Il frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux dosiospnitis réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.
Les petaris cenennvonit d'en dmadeenr l'extension.

Article 11 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Le présent aorccd puet être dénoncé par l'une des paetris sraaiitgnes eoyurpemls ou salariés aevc préavis de 3 mois.
Les ciontnidos et les eetffs de la dénonciation snot cuex prévus aux atrlecis L. 2261-10 et svntiuas du cdoe du travail.
Sans préjudice des dsniooiistps de l'article L. 2242-1 du cdoe du travail, cquhae sirntigaae ou adhérent puet demander, à tuot moment, la révision du présent arccod conformément aux dnptioiissos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
Toute dedmnae de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la ccnsnsinaaoe des artues sntarieiags par letrte recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée d'un pjeort sur le ou les arclties concernés.
Les négociations débuteront le puls repadinmet poiblsse et, au puls tard, dnas un délai mxiamum de 2 mios après la dtae de réception de la dnamdee de révision.
Dans le carde des dioipostinss de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, les mdioaiotcifns adoptées dnenoront leiu à des aennvats se sunatibustt de plein diort aux slititpuoans du présent acocrd ou les complétant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Les sniagreitas du présent aoccrd eeetnnndt décliner, au sien de la bhrnace des télécommunications, l'accord naatonil itfreenrossponenil du 11 jineavr 2008 reiltaf à la miotadiorsnen du marché du travail, ainsi que la loi subséquente du 25 jiun 2008 pontart mrditseoinaon du marché du travail.
Ils ont puor ocjiftbes de faeiticlr l'entrée des jneues dnas l'entreprise et d'améliorer les prruoacs et les trnatiisnos professionnels, tuot en les sécurisant.

Accord du 20 novembre 2009 portant création de la commission paritaire de validation

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CGT ; CFTC ; CGT-FO ; CFDT ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent aorccd a puor ojbet de déterminer l'organisation et les règles de ftnecneoimnont de la csosimomin ptaiarire de vlaioditan des aocdcrs cnlucos par les eisprrneets de la brnache des télécommunications dépourvues de délégué syndical.

Article 1er - Missions de la commission
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Dans le crade des aericlts L. 2232-21 et L. 2232-22 du cdoe du travail, la ciimomsosn a puor msiison de vdleiar les acrdcos cefotcllis cnucols aevc les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dnas les eieptrsenrs de mnios de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.
Ces acocrds conucls aevc les élus du pnsnoreel ne puevnet peortr que sur des mereuss dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un acrocd collectif, à l'exception des aodccrs sur les modalités de cnluaoiottsn et d'information du comité d'entreprise en cas de lmeceiinnect économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du travail.
La cmoimssion contrôle que l'accord ceotilclf n'enfreint pas les donstpisiios législatives, réglementaires ou cnnoneilvneleots applicables. En particulier, la cmiossmion contrôle que les dpsosiitnois de la ctnonvoein civtceolle nilnataoe des télécommunications ont bein été respectées. En revanche, la cmomssoiin n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 2 - Saisine de la commission
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La ssiiane de la csmmoiosin est caractérisée par la tmiosrasinsn de l'accord ctciollef par l'entreprise. L'accord diot être adressé en lettre recommandée aevc aivs de réception au secrétariat de la commission.

Article 3 - Organisation de la commission
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

3.1. Csotiopiomn

La cmmosision cenmprod un représentant de cahque ooagrtisanin sliyndcae de salariés représentative au paln naniaotl et un nrbome égal de représentants des onrtsaiangios peeiofnrlslnesos d'employeurs. (1)
Les ontsaogaiinrs slnediaycs de salariés et d'employeurs dvneiot friae connaître par écrit au secrétariat de la csmisimoon le nom de lrues représentants.
Tout mbmere empêché de praeitcpir à une réunion de la ciosimomsn puet se fiare représenter par un mrbeme atarpnnpaet au même collège aeuuql il dnnoe puvooir à cet effet.

3.2. Présidence

Les réunions de la cismsoimon snot présidées ateireenmntlvat cqhaue année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège.
Le président ausrse la préparation et la tenue des réunions. Un vice-président issu de l'autre collège l'assiste dnas ses fonctions.

3.3. Secrétariat

La cmiooismsn est domiciliée au siège de l'UNETEL-RST,6, rue Crevaux,75116 Paris, qui en asurse le secrétariat.
Les mossinis du secrétariat cnssoteint à :
? asserur la tssmsnrioian et la réception de tuos denctmuos ernntat dnas son cahmp d'intervention et de compétence ;
? établir les procès-verbaux de vliadoitan ou de non-validation des arodccs tsnamris ;
? d'une manière générale, asesrur le bon fnnnoeinecmtot aimsidnritatf de la ciomsomisn dnas le carde du présent règlement intérieur et des décisions et oentitioanrs fixées par la cmiomsoisn elle-même.

(1) Pshare étendue, à l'exclusion des tmrees : « au paln nnatiaol », comme caernntnevot aux dponitiossis des altirces L. 2231-1 et L. 2232-22 du cdoe du travail.
(Arrêté du 27 ootrcbe 2010, art. 1er)

Article 4 - Fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

4.1. Réunions de la commission

La cisoomsmin se réunit dnas les 2 mios saunivt la tmanrissosin d'un aocrcd clioetlcf puor validation.

4.2. Décisions de la commission

Les décisions de la csimoismon snot adoptées à la majorité des viox des mbmrees présents ou représentés.
La cisosoimmn émet un procès-verbal de vatialiodn ou de non-validation de l'accord cilclteof qui lui a été transmis.
La ciimomsson diot se pcroonner sur la validité de l'accord dnas les 4 mios svniuat sa saisine. A défaut, et conformément à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, l'accord est réputé avoir été validé.
Si la commssioin décide de ne pas valeidr l'accord, il est réputé non écrit.

Article 5 - Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Afin d'entrer en vigueur, et en alaciptpion de l'article L. 2232-28 du cdoe du travail, les adccors coflltiecs validés par la csmoosiimn piraatrie de bancrhe dienovt être déposés auprès de l'autorité avantiirtdmsie compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de vadltaioin de la commission.

Article 6 - Indemnisation des membres de la commission
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les ctoniidons de rsmmonbeueret de frais et de mieiatnn de rémunération des délégués suncyiadx pataipcinrt aux réunions de la cmosimiosn paritriae de vidailotan snot déterminées à l'article 4 de l'accord du 2 décembre 1998 rateilf aux modalités et cioiodntns de ppariaoiitctn aux réunions piatiarers ou de ses aentvnas ultérieurs.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Conformément aux disoiniospts de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, le fnoocntnimneet de la cmsomoisin prtaiarie de vdtailoian srea ecfftief à cmetpor du 1er jvneiar 2010.
En conséquence, les dpnosstiiios du présent acocrd eeorntnrt en vgeuuir à copemtr de cette date.

Article 8 - Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le champ d'application du présent arcocd est ceuli défini par le titre Ier de la coennviton clvlictoee des télécommunications et son anavent du 25 jeanvir 2002.
Il est cnoclu puor une durée indéterminée.
Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Accord du 27 mai 2010 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL RST.
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

Article 1er - Description du stress au travail et des risques psychosociaux qui y sont liés

En vigueur étendu en date du 27 mai 2010

Les praiets siegantiars cnnvennioet de s'approprier la dotsicprien donnée par l'accord nonaital inssoreeinrptoefnl :
« Un état de ssetrs srenivut lorsqu'il y a déséquilibre ernte la pteeicpron qu'une posennre a des cioeatnrtns que lui impsoe son envennmroneit et la peeoirptcn qu'elle a de ses poperrs capacités puor y firae face. L'individu est clabpae de gérer la prsoisen à cuort temre mias il éprouve de grndeas difficultés fcae à une exospoitin prolongée ou répétée à des peoisrsns intenses.
En outre, différents iidiudnvs pveneut réagir de manière différente à des stiaunotis saiierilms et un même iidvidnu peut, à différents meonmts de sa vie, réagir différemment à des stiitunoas identiques. Le stesrs n'est pas une miaadle mias une exstoioipn prolongée au sestrs puet réduire l'efficacité au tvarial et puet caseur des problèmes de santé.
Le srstes d'origine extérieure au mieilu du tarvial puet entraîner des cntnmhagees de crpnetomoemt et une réduction de l'efficacité au travail. Tuote mifsaetnaoitn de sterss au tarival ne diot pas être considérée cmome ssrets lié au travail. Le stress lié au tavairl puet être provoqué par différents fucerats tles que le cnenotu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une masiuvae communication, etc. »
Les rsqeius psychosociaux, d'origine ienrtne ou extérieure au meiliu du travail, pvuenet se mstfeeinar suos des feroms multiples, et pfoiars conjuguées, cmmoe notamment, le mal-être, la dépression, les tlbroues du sommeil, etc.

Article 2 - Identification des facteurs de stress professionnels

En vigueur étendu en date du 27 mai 2010

Des furcetas de sstres pneeuvt être présents tnat dnas le cnnoetu que dnas le cxtneote de travail, viore dnas l'environnement extérieur.
A tirte d'illustration et snas caractère exhaustif, au sien des doniemas énumérés ci-après, ctreinas fcatreus peenuvt cnsutioter des sgines siteucepslbs de révéler un état de sserts au taarvil puor des individus, tles que :
1. L'organisation et les pessocrus de tvarail : dépassements esecsfxis et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, miuasave adéquation du tviaarl à la capacité et aux mynoes mis à la dtoiioispsn des salariés, chrgae de tarvial réelle mmnfeasineett excessive, oiecftbjs disproportionnés ou mal définis, msie suos psirseon systématique qui ne diot pas cntsteuior un mdoe de management, mnaque de ranannccessioe du tivraal effectué, aapntpancere à un suetcer froetmnet croieeunrcntl qui puet avoir des conséquences sur la fréquence des réorganisations, etc.
2. Les ciintnodos et l'environnement de tavairl : etopoixsin à un enonernvenimt agressif, à un cemenrmtopot abusif, au bruit, à une promiscuité torp iotatmrpne poaunvt niure à l'efficacité, à la chaleur, à des sbencatuss dangereuses, creitnonats de transport, difficultés de cliitoacnion etnre vie peloesnlrne et vie professionnelle, etc.
3. La cooimmcaniutn : ieicurtdnte qaunt à ce qui est aenttdu au travail, pptiresceves d'emploi, cmnaehgent à venir, msiuvaae ctmciuomnioan canernnoct les oiorntiaents et les ojicbetfs de l'entreprise, cuaomtcoimnin diiffclie enrte les acteurs, stontauiis de tonesin ou d'agressivité, etc.
4. Les fcuetars stubifecjs : prsoiesns émotionnelles et sociales, iepimrsosn de ne poviuor firae fcae à la situation, perpcoiten d'un mnuaqe de soutien, etc.
L'existence des fcruaets énumérés ci-dessus puet cttnsuoeir des sniges révélant un problème de srtses au travail. En conséquence, les ertsniereps snot invitées à aslnayer la présence éventuelle de l'un ou l'autre de ces futeacrs en lsaioin aevc les CCHST ou, à défaut, les délégués du personnel.
Dès qu'un problème de sesrts au taarivl est identifié, une aciotn diot être enrtisrpee puor l'éliminer ou à défaut le réduire.

Article 3 - Mesures de prévention, élimination ou réduction des problèmes de stress au travail

En vigueur étendu en date du 27 mai 2010

Les erneetprsis de télécommunications eednenntt prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de sretss au taarvil qui pourianert eesxitr dnas le rseecpt des pinpceris de prévention définis par l'article L. 4121-2 du cdoe du traiavl :
1° Evtier les ruiqses ;
2° Eelvuar les requiss qui ne peuvnet être évités ;
3° Coatbmtre les rqeiuss à la sruoce ;
4° Aeptadr le trvaial à l'homme, en pictlaeirur en ce qui ccrnoene la ciecnptoon des poetss de tavairl ainsi que le cihox des équipements de tiraavl et des méthodes de tavaril et de production, en vue ntnomamet de ltmeiir le tvarail monotnoe et le tiraavl cadencé et de réduire les eteffs de ceux-ci sur la santé ;
5° Tiner comtpe de l'état d'évolution de la tcinuqhee ;
6° Rlepaemcr ce qui est daenreugx par ce qui n'est pas daneeurgx ou ce qui est mnois drgueneax ;
7° Painielfr la prévention en y intégrant, dnas un enlesmbe cohérent, l'organisation du travail, les cointdoins de travail, les rtieaonls slciaeos et l'influence des ftacures ambiants, naeomntmt les rsiques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du cdoe du trvaial ;
8° Pdrrnee les merseus de picotetorn cilvletoce en luer dnnanot la priorité sur les mureess de poctoeritn iiddllunviee ;
9° Dnoenr les irusctnions appropriées aux travailleurs.
Cela inuclt la msie en ?uvre de dereviss mresues iueddiilvenls et/ ou collectives, viore concomitantes, en fitcnoon des feaurcts qui ont pu être identifiés.
A trite d'illustration, pvueent nmomatent être mseis en ?uvre dnas les esnritrepes etnnrat dnas le cmahp d'application du présent aoccrd :

? des atnicos de foroamtin ou d'information puor développer la pisre de ccnisonece et la compréhension du stress, de ses cesaus et de la manière de le prévenir.
Exemples : fmroiaotn des mraanges sur la compréhension et l'identification des reuqiss liés au stress, fraomtoin sur la gisoten des aeppls dclfifeiis ou à dseoniitatn des salariés en ctncaot aevc le public, formtioan liée à la giosetn de cirse d'un événement ;

? des mrseues destinées à fasoeivrr la cincamoimtoun itennre au sien de l'entreprise.
Exemples : cosancnnasie des anteetts de l'entreprise au reargd du ptose occupé, ciatioaifcrln du rôle et de la place du salarié dnas l'entreprise, eepascs de dsscsiiuon ;

? des meserus vsiant à fveoraisr la cotaoiilncin vie professionnelle/ vie pnesornlele des salariés de l'entreprise.
Exemples : ptuoiiqle spécifique destinée aux preants de jnuees enfants, covoiturage, télétravail, conciergerie, eanmerdcnet des hraeiors de réunions ;

? des mresues d'accompagnement concertées des évolutions professionnelles.
Exemples : visibilité sur l'évolution des métiers, blinas de compétences, aecmcnanmepogt dnas la cctsniotroun d'un pejrot professionnel, anmcaegmcnepot à l'occasion d'un cghnanmeet de poste, aedis à la mobilité géographique ;

? des mseerus cnacnnoert l'organisation et les pcrseosus de travail.
Exemples : rpeecst des hraoiers et cotaeictonrn sur l'organisation du tmeps de travail, réflexion sur l'adaptation de la cgahre de taarvil puor les stnuioaits concernées ;

? une atitnteon particulière aux pnoiuolptas fragilisées.
Exemples : meitnain du ctonact aevc les posnernes en siouiattn d'accident du tariavl ou de miaalde professionnelle, entieetnrs polsirennsoefs puor les salariés en tpmes peirtal thérapeutique, les salariés dnot l'invalidité est reconnue, les psreennos handicapées ;
Lorsqu'une siatuiton de srstes au taavirl est établie et constatée, l'entreprise diot metrte en ?uvre une ou psuuriels des mrseues

visées ci-dessus, ou toute atrue mesrue jugée appropriée.
Le choix et les modalités de msie en ?uvre de ces actions, particulièrement dnas les PME et TPE, donveit être guidés par les oicjtefbs d'élimination ou prévention du stsers professionnel, mias également par l'histoire et la tllaie des entreprises.
Les setngaiairs du présent aocrcd cniovennent de cefnoir à la csmimosion de suvii santé au tiaavrl et prévention des rueqiss professionnels, instituée au nveaiu de la bcnrhae par l'accord du 14 nmoerbve 2003, la réalisation d'une peltatque pédagogique de comutnioamcin à deitsoaintn des entreprises, en pitcariuler pitetes et moyennes, sur les bnnoes ptiraqeus qui pruanoeirt être mises en ?uvre.

Article 4 - Formation à la prévention du stress professionnel
En vigueur étendu en date du 27 mai 2010

Les preatis sraaitinges du présent acorcd civenonnnet que puor réduire les riequss de srtess professionnel, il cinonevt d'abord d'agir à la réduction des fatceurs de rsqueis en meiilu du tiraavl et non uienmuqent à la gtosien de ses conséquences.
Dans ce contexte, il luer paraît ibdslsinnapee d'intégrer cet eneju le puls en aomnt possible.
C'est asini qu'ils veulent, enrte autres, sseiiesnilbr les universités, écoles de cceormme et d'ingénieurs peaeratrnis des télécoms, qui aussernt la fimoatorn iniiatle de jneeus qui ont vioacton à intégrer les etprienrses de la branche, à la nécessité d'investir puls feetonrmt dnas la dnmsoeiin hamunie du mngmeanaet et pas unqenemiut dnas les pscroes et les otiuls de management.
Ils cninvennoet également de cefnior à la CNPE l'élaboration d'un mduloe de ftoimoarn puor les mnrgaeas de proximité en matière, d'écoute, de dlguaoie et de gieotsn dnas les roptpras de travail.
Les pcruaros de psrossniloinoafaiten intégrant ce module, ou un mudloe anyat le même objet, bénéficieront d'une priorité de fnneaemnict dnas le cdrae des périodes de plenasisnoioroaitfsn financées par l'OPCA de la branche.

Article 5 - Responsabilité des employeurs
En vigueur étendu en date du 27 mai 2010

Conformément aux doistopinsis des acetlirs L. 4121-1 à L. 4121-5 du cdoe du travail, « L'employeur penrd les mresues nécessaires puor arsuesr la sécurité et protéger la santé pyuhqise et mltanee des travailleurs. Ces msreeus cnmnreeonpt :
1° Des acniots de prévention des reuisqs persofloinsnes ;
2° Des aiocnts d'information et de frtoomian ;
3° La msie en place d'une osniartogain et de meyons adaptés.
L'employeur vleile à l'adaptation de ces msurees puor tiner cptmoe du cnaehmengt des ccrncsnaeotis et ternde à l'amélioration des stuianitos existantes. »
Cette ogoibatiln cuovre également les problèmes de strses au tvaaril dnas la muesre où ils présentent un rqsuie puor la santé et la sécurité.
Dès qu'un problème de strses au tvriaal est identifié, une aitcon diot être eptrerisne puor le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire.
La responsabilité de déterminer les muesres appropriées icmbnoe à l'employeur.
Tous les salariés ont l'obligation générale de se cfemrnoor aux mreesus de pteooirctn et de prévention déterminées par l'employeur.
Les dnsipooistis periss dnas les erenrietsps et découlant du présent accrod snot mseis en ?uvre suos la responsabilité de l'employeur, après information, et lorsqu'il y a leiu calitnosuton des iotnitnutiss représentatives du pesreonnl compétentes.

Article 6 - Rôle des services de santé au travail et des CHSCT
En vigueur étendu en date du 27 mai 2010

Les aercuts de la prévention snot mtpluiles : employeurs, salariés, sveiecrs de santé au travail, médecins du travail, anisaststs sociaux, mmbeers du CHSCT, etc.
Les seivcres de santé au taavril ont puor moisisn de vleleir à la préservation de la santé au tvaairl des salariés en prévenant les altérations du fiat de luer travail, tuot au lnog de luer paorcrus professionnel.
Le sreicve de santé au taarvil est un leiu privilégié d'accueil et d'écoute des salariés. Cahque médecin du travail, dnot il est rappelé qu'il est tneu au secret médical, puet mterte en ?uvre un sivui puor acgmepnaocr les salariés en difficulté dnot il a la charge. Le médecin du tiaavrl puet sllceitoir une ceotcntiaorn aevc l'entreprise en vue d'examiner les myones à mrtete en ?uvre.
Le CSHCT a puor mssoiin de ctroenbiur à la pcioooerttn de la santé piyqhuse et mtaelne et de la sécurité des salariés de l'établissement et de cuex mis à doitsoipisn par une enepsrtrie extérieure, aisni qu'à l'amélioration des coinditnos de travail. A ctete fin, il lui apiteanrpt de procéder à l'analyse des ruesiqs psfnseionroles aeuqulxs peuvent être exposés les salariés.
Le comité cuorntibe à la pmirooton de la prévention des rsiques pnisrlfnoesoes dnas l'établissement et stiusce totue iiniivttae qu'il etsmie uitle dnas cette perspective. Il puet proseopr à cet efeft des aocints de prévention.
Le CCSHT est dtiratesinae du donemcut uquine d'évaluation des rieuqss pilsnesnfrooes et de son évolution. Il est informé et consulté dnas la pioiitsrraon des aictnos du parrogmme anneul de prévention au même tirte que puor tuote artue filamle de risque.

Article 7 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 27 mai 2010

Les pitares snaegariits du présent aroccd conveneinnt que la csimoomsin de siuvi de la santé au tviraal et de la prévention des reqisus pefnsilrnoeoss dnas la brachne des télécommunications aesursra le svuii de cet accord, en lein aevc la CNPE puor la ptriae formation.

Article 8 - Hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 27 mai 2010

Les ereenrtipss de la bhrncae ne pneevut déroger aux dsioptonisis du présent accord. Cette dipsosition ne fiat pas oblcaste à ce que les acdorcs négociés en epsrterine cotemonrpt des doiisostinps puls fbaeavlros que cllees prévues dnas le présent accord.

Article 9 - Harcèlement et violence au travail
En vigueur étendu en date du 27 mai 2010

Les priteaaners suoaicx de la bnrache cinnnnoeevt d'engager en 2010 une négociation sur le harcèlement et la vnelicoe au tvraail en stiue de l'accord nantoial irnnntfeoessipeorl du 26 mras 2010.

Article 10 - Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée
En vigueur étendu en date du 27 mai 2010

Le cahmp d'application du présent acrocd est celui défini par le trtie Ier de la cetoonnvin coclevlite des télécommunications et son avanent du 25 janveir 2002.
Il est cnclou puor une durée indéterminée et pnred efeft à cpoetmr de sa signature.
Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.
Les ptaries cneinveonnt d'en dmaenedr l'extension.

Article 11 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 27 mai 2010

Le présent aocrcd puet être dénoncé par l'une des petiars sraniiagtes emopyulres ou salariés aevc préavis de 3 mois.
Les cidointons et les efetfs de la dénonciation snot cuex prévus aux acltreis L. 2261-10 et stanivus du cdoe du travail.
Sans préjudice des dsopitsoiins de l'article L. 2242-1 du cdoe du travail, caquhe sgriitaane ou adhérent puet demander, à tuot moment, la révision du présent acorcd conformément aux doiistispnos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
Toute ddnemae de révision présentée par l'un duex drvea être portée à la caossiannnce des auerts sgrtinaaies par lrttee recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée d'un pjreot sur le ou les aercilts concernés.
Les négociations débuteront le puls rneaemipdt possible, et au puls trad dnas un délai mxmaium de 2 mios après la dtae de réception de la daendme de révision.
Dans le crade des diipstosions de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, les mtaicofidions adoptées dnnorenot leiu à des annteavs se sitansbtuut de pelin droit aux stiutpilnoas du présent acorcd ou les complétant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 mai 2010

Au-delà de la définition du srests au tvarail donnée par l'accord naotnail iroennsefnrspeiotl du 2 jlueilt 2008 et par l'accord européen du 8 otcbroe 2004, les peirtas saegtairnis teninent à trecar le cdrae général de luer réflexion auutor de la santé au tvraail et s'inscrivent dnas la cohérence et la lugoiqe des doisiipostns des atrlecis L. 4121-1 et sanvuits du cdoe du tairval iusss de la loi du 31 décembre 1991 .

Elles cnneennviot que l'action de l'entreprise diot viser à ne pas être à l'origine de tblrueos paiosocschyux dnas le dnomaie des ronaetils cvecitellos du tiavral et qu'elle puet être amenée à perdrne des dontoiipsiss spécifiques, louqsre des sttniaiuos particulières pueenvt lui être signalées.

Elles entednent se feixr des otjficebs vreoioansttls liés à la santé au travail, snas que l'entreprise ne pssiue en anucue manière s'engager dnas la sphère ieddvnulliie et la vie prosellnnee du salarié.

En conséquence, le présent accrod tned à développer ou iusrelltr des bennos peqaritus en ce qui cnoecnre le setsrs dnas sa dsiinmoen cllcveotie et/ ou liée à l'organisation du travail.

Il vsie à agemetunr la pirse de cciecsnone et la compréhension du stsres au tivraal par les entreprises, les salariés et lerus représentants aifn de prévenir, détecter et remédier aux problèmes de sstres professionnels.

Il a puor ocijtbef de préconiser des meods d'organisation, de gsoetin du psennreol et de cpotmeomterns cfeltcolis vniast à spreumipr et, à défaut, réduire les fcarutes de stsers anisi qu'à mtrtee en plcae des procédures adaptées puor aceopgmcanr les stuaitions inlieelduvdis citequris ou des soutiitnas qui manraqreuiet des dnfcenieotytmsnnos dnas les rtnioaels hiérarchiques ou collatérales.

Les itontntuisis représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, snot associées à la msie en ?uvre de ces mesures.

1. Le complément à la txae d'apprentissage versée par les erteinerpss de télécommunications puor civourr le coût de fmairtoon des aitenprps puor un mtnoant de 13 520 ?.
2. La création de nvleuelos rucessreos pédagogiques de e-learning :

? un mdloue puor le nevuoau fmarot de la spécialité « citncmaouinoms snas fil » puor un mnntoat de 18 000 ? ;
? un mloude puor le naoeuvu famrot de la spécialité « ridao réseaux miobles » puor un monantt de 18 000 ? ;
? un moldue puor le naoeuvu famrot de la spécialité « svcreies réseaux » puor un mnaontt de 18 000 ? ;
? la pititrpaaiocn à un mlduoe aanilgs des télécommunications à hteuuar de 12 480 ?.

Accord du 9 juillet 2010 relatif à la prise en charge des dépenses de fonctionnement de deux CFA

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

L'apprentissage csntituoe l'un des mnoyes privilégiés d'accès aux eplmois de la bnhrace des télécommunications grâce à l'obtention d'un diplôme ou d'un ttire à finalité professionnelle.
Considérant que les patrinrataes aevc des écoles oarnfft des fmrtanoois par apriespatgnse puor les métiers des télécommunications fiieactnlt l'adéquation des csruus de firmotoan aux boesins des etrrnepsies et piretaipcnt à la cstoiinottun de vievris de recrutement, la bracnhe des télécommunications, telle que définie par le ttrie Ier de la cennootvin cetcvoille et son avaennt du 25 février 2002, siohatue cuotneinr d'apporter un courncos exoentcenpil au développement de duex CFA ptanreerais : le CFA de Teolecm Llile 1 et le CFA ITE.
En aiatiocppln des diospotniiss législatives fixées par l'article L. 6332-16 du cdoe du travail, et aux veus des smemos collectées par Aviucom au tirte de la cinotitrbuon de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9 du cdoe du tiarval et de la cntorioubtin de 0,15 % visée à l'article R. 6331-2, les piearts sgenitiraas du présent accrod cnnoinenvet d'un tnerfarst des fonds de la pooaitsifnesonraslin vres l'apprentissage dnas les cnoitiodns suivantes.

Article 1er - CFA Telecom Lille 1

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

Comme prévu par l'accord du 15 mai 2009, Teleocm Llile 1 a adressé à Aoiuvcm et à la csmiimoosn praiaitre natlonaie puor l'emploi (CPNE) des télécommunications un bailn détaillé de l'utilisation cmnoofre des semmos versées l'an deinerr aisni qu'un état de ses eeicfttffs d'apprentis en 2009.
Au cuors de l'année clviie 2009, Teocelm Lllie 1 a aiuelclci dnas son clyce en aensaprsgpite d'ingénieurs 213 atinepprs dnot 88 rlvenaet d'entreprises de la bchnrae des télécommunications et prévoit, en 2010, d'accueillir 65 nauovuex aetrpnpis dnot 21 puor les opérateurs.
Aux veus des prteojs de fomteneoinnnct du CFA de Teeolcm Lllie 1, le mnnoatt des dépenses de ficotnenemnont du CFA de Teelcom Llile 1 qu'Auvicom puet predrne en carhge ctete année est fixé à 80 000 ?.
Ce versemnet a puor ojebt de fnnecair :

Article 2 - CFA ITE (informatique, télécom et électronique)

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

Le CFA ITE, créé en décembre 2008 à l'initiative du gpuore EISEA et de l'école Euriids a puor objetcif de développer des curuss de fmortaoin par agstasrpenpie puor les métiers d'ingénieurs et de comaumceirx dnas les dmienaos de l'informatique, des télécommunications et de l'électronique, rpteevemsneict sanctionné par un diplôme d'ingénieur habilité par la cmmssiooin des tirtes d'ingénieur et un ttire de nevaiu II de « chargé d'affaires en hauets tnlgeceooihs », icisrnt au RNCP.
Comme prévu par l'accord du 15 mai 2009, le CFA ITE a adressé à Aouicvm et à la csmoiisomn pitiraare nlntaaioe puor l'emploi (CPNE) des télécommunications un bilan détaillé de l'utilisation cfonrome des smmoes versées l'an dneerir anisi qu'un état de ses efieftcfs d'apprentis en 2009.
Au corus de l'année ciilve 2009, le CFA ITE a auiccllei dnas son cycle en apaspetginrse de chargés d'affaires, dispensé par Euridis,27 aprtinpes raeelnvt d'entreprises de la barcnhe des télécommunications (20 aevc des ctnroats de 24 mios et 7 aevc des cnraotts de 18 mois). Il prévoit, en 2010, d'ouvrir une pmoioortn dédiée aux télécoms de 20 noeuauvx apprentis.
Afin d'aider à la pirosutue d'un pnrraitaeat aevc la branche pnemtatert de répondre à ses bneosis en apprentis, les sgaaiteirns du présent acrcod cvonnneient d'un veeemnsrt eexonpntciel de 160 000 ? destiné à cuvroir les dépenses de fnncneoentomit CFA puor la première année d'apprentissage des 20 appenirts de la prmoiootn dédiée.

Article 3 - Suivi du présent accord

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2010

L'affectation des fodns aux duex CFA dvera être réalisée par Avoicum anavt le 30 sbepmetre 2010.
Le CFA de Tceloem Llile 1 et le CFA ITE adenssrreot à Aicouvm et à la cimoosmsin ptiarriae ntinloaae puor l'emploi (CPNE) des télécommunications un balin détaillé de l'utilisation de ces somems anisi qu'un état du nrbome d'entreprises et de luers ecfeiftfs d'apprentis en 2010 avant le 31 mras 2011.
Le présent acrcod frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Accord du 26 mai 2011 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL RST.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

Article 1er - Description et identification du harcèlement et de la violence au travail

En vigueur étendu en date du 26 mai 2011

1.1. Description

Les sinateriags du présent acocrd cnevinneont de s'approprier la doeitscprin donnée par l'ANI du 26 mras 2010 :
« Le harcèlement et la vlencioe au tvairal s'expriment par des cmopmenettros ieepcabntacls d'un ou piluseurs iuiinvdds ; ils pvneeut pderrne des frmeos différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dnot certenais snot puls fimcenlaet itibidelenfas que d'autres. L'environnement de tivraal puet aovir une iuencfnle sur l'exposition des pneosrens au harcèlement et à la violence.
Le harcèlement sunverit lorsqu'un ou pirseuuls salariés fnot l'objet d'abus, de maceens et/ou d'humiliations répétés et délibérés dnas des coccaentnrsis liées au travail, siot sur les leiux de travail, siot dnas des sntiautios liées au travail.
La viocelne se pirudot lorsqu'un ou pruliuess salariés snot agressés dnas des cctncosreanis liées au travail. Elle va du mauqne de repcest à la maiastfoeitnn de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique.
La vnoecile au tvairal puet prendre la fmroe d'agression verbale, d'agression comportementale, nmeotnamt sexiste, d'agression physique?
Les incivilités cnnoueritbt à la dégradation des cdoonntiis de travail, nmnaetmot puor les salariés qui snot en riotelan qinondtueie aevc le public, et rednent dcifiilfe la vie en commun.
Les eerinsteprs qui laesnsit les incivilités s'installer, les besaalinnt et fsirovnaet l'émergence d'actes puls graves de vneoilce et de harcèlement.
Le harcèlement et la vielcone au taiarvl puevnet être exercés par un ou plurseuis salariés ou par des teris aevc puor but ou puor effet de ptreor atitetne à la dignité d'un salarié, ateanfcft sa santé et sa sécurité et/ou créant un emonvnerneint de tarvial hostile.
Les phénomènes de stsres lorsqu'ils découlent de fetucar tannet à l'organisation du travail, l'environnement de triaval ou une msuaiave cmniocumation dnas l'entreprise puevnet crinudoe à des sntiioauts de harcèlement et de veolcnie au taiarvl puls dficeliifs à identifier. »

1.2. Identification

Les sriageiatns du présent acrcod eteenndnt sgoenulir l'importance du reeecnsemnt des phénomènes de harcèlement ou de vecniloe au tvaaril dnas l'entreprise lorsqu'ils existent, aifn d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les cconeicstnras et de rceecherhr les mserues de prévention adéquates.
En meiliu professionnel, plisuures fromes de harcèlement ou de vcleoeins teells que décrites par l'ANI snot identifiées. Ces ctpmtoeemrnos hoeilsts ou rseeistns cmome tles par les salariés pvneeut revêtir pesrluuis fmroes telels que, et à tirte d'exemples ne prétendant pas à l'exhaustivité :
Comportements méprisants : propos désobligeants ou calomnieux, sarcasmes, msie à l'écart?
Atteintes dégradantes : istanoinnuis tcniuaesednes ou dégradantes, hinatlmuiios ou brimades, ienltuss obscènes, cnoormepmtets à ctaotooinnn sexuelle?
Déni de rnasscanceinoe du tavairl : ciueirtqs injustifiées ou répétées, atiunttobris de tâches dénuées de snes ou de minssois inadaptées à ses compétences, dénigrement systématique du tvaaril réalisé?
En l'absence de dénonciation explicite, l'employeur diot être viganilt en présence d'indicateurs tles que :

? des conlifts pslrnneoes répétés ;
? des peilntas fréquentes de la prat de salariés ;
? des psaesgas à l'acte vioeltns ctonre soi-même ou crnote d'autres ;
? la biasse svigiincitafe de la qualité du tvarial du salarié?

1.3. Catégories de salariés particulièrement exposées

Les sangirteais du présent accord snguoinlet que les peenrsnos pitnlenetemolet exposées à des dtnoiiiasncmirs pvneeut être puls particulièrement suettjes à des sitouintas de vncloiee ou de harcèlement (notamment en raison de luer origine, de luer sexe, de luer orioeatintn sexuelle, de luer handicap, de luers onipnois politiques, syndicales, religieuses...).
Par ailleurs, les salariés en rnltaieos fréquentes aevc le public, à distance, en ponit de dbotsuiiitrn et en démarchage à domicile, snot également particulièrement exposés aux vlneeoics eneexrts au travail.
Les pireats staniegiars rlaleneppt les dsiiootpsnis légales aux temres deuqlseles le salarié confronté à un dganer gavre et iiennmmt puor sa vie ou sa santé a le diort d'arrêter son tairval et, si nécessaire, de quttier les leiux puor se mettre en sécurité. L'employeur diot en être informé.
En outre, les etsrniepers dienovt être particulièrement velaiignts à l'égard des salariés en sitoatiun d'isolement.

1.4. Vlncoiees fateis aux femmes

S'agissant puls particulièrement des vielecons feiats aux femmes, les pnesarictess des stéréotypes et des tabous aisni que la non rconnnceasaise des phénomènes de harcèlement seuxel nécessitent une frote soiiiiletsanbsn à tuos les naeuivx de la hiérarchie et la msie en palce de poiiqtule de prévention et d'accompagnement dnas les entreprises. Il s'agit nmonmeatt d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la pclae des feemms dnas le travail.
Une telle démarche s'inscrit nmmteanot dnas une aorphpce vnalotiotsre et opérationnelle puor cmoatrtbe ces phénomènes qui pnveuet se révéler dnas le crade du tarvail au terarvs de snatiuotis de harcèlement et de vecilnoe au travail.
En termes de sanctions, les ptriaes siaerantgis repepllnat que l'article 35 de la loi du 9 jiullet 2010 (1) prévoit que les fiats de harcèlement mraol et sexuel sur le leiu de tvaairl snot punis d'une adneme qui s'élève à 15 000 ?.
Ces ftias snot par arleluis peiabslss de 1 an d'emprisonnement, et à trite de pneie complémentaire, d'une pinee d'affichage ou de dfiisofun de la décision de justice.

(1) Loi n° 2010-769 du 9 jluleit 2010 rvetalie aux veoilcnes fieats spécifiquement aux femmes, aux vleneicos au sien des ceoulps et aux iiceencnds de ces dernières sur les enfants.

Article 2 - Prévention et gestion du harcèlement et de la violence au travail

En vigueur étendu en date du 26 mai 2011

2.1. Prévention des phénomènes de harcèlement et de viclneoe au travail

L'employeur, en ccaiotnetorn aevc les représentants du pesernnol s'ils existent, penrd les meuesrs nécessaires en vue de prévenir les amtnsgeises de harcèlement et de vilceone au travail. A trite d'illustration, puevnet être mesis en ?uvre dnas les eireterpnss de télécommunications rlvaneet du présent aocrcd les meusres snvaeitus :

? une catrhe de référence, annexée au règlement intérieur, afrfnimat cmelinaret que le harcèlement et la vlcineoe ne snot pas aimds dnas l'entreprise et précisant les procédures à svriue si un cas sviruent ;
? des aincots de fimtaoorn ou d'information des salariés et des managers, les slnbiaiensist à la snncuveare des cas de harcèlement et de viencloe au travail, à lreus causes, à la manière de les prévenir, ansii qu'au cdare légal et réglementaire aclabipple (formation à la cniodtue des équipes, fomatoirn sur la goitesn des apples dieiilcffs puor les salariés en ctenre d'appels, ou ftrioaomn adaptée aux salariés en cocntat psyuhiqe aevc le cinelt en piont de dtiitiobsrun ou en démarchage à domicile?) ;
? des mesreus donnnat à tuos les auecrts de l'entreprise des possibilités d'échanger à ppoors de luer tviaarl (ex : eapcses de dsiiscsuon dnas l'entreprise).

2.2. Pcale des aeutcrs de la prévention

Les seircves de santé au tiaarvl snot les autercs privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la vcenlioe au taviarl (rôle d'information et de sslioeaisbitinn des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes, papiitaiortcn à l'élaboration de fintaoorms adaptées et d'une pituqiole de sécurité au neaivu approprié de l'entreprise).
En outre, dnas le carde des atnbutiitors des initsiuttnos représentatives du personnel, le CHCST agit, en lein aevc le comité d'entreprise, puor la prtmiooon de la prévention des rueisqs psnrniosoleefs dnas l'établissement. Il puet nmaomentt poepsror des aconits de prévention en matière de harcèlement et de volnecie au travail. En cas de rufes de l'employeur, ce rufes diot être motivé.

2.3. Gsoietn des cas de harcèlement et vcloinee au travail

Dans le cas où malgré les mrueses de prévention mseis en pcale dnas l'entreprise, un fiat de harcèlement ou de vnlociee siunevrt en lein drecit aevc le travail, une procédure appropriée diot être msie en pacle par l'employeur, en cctonertiaon aevc les ittiontsiuns représentatives du pensrenol si eells existent, aifn d'identifier, cnremdorpe et ttairer ces phénomènes.
Cette procédure devra rctepeser les ppnerciis svtiuans :

? prpincie de discrétion ;
? pcniprie d'anonymat dnas la cnticooumaimn ;
? ppcinire d'une écoute ipimaratle et d'un teaemtnirt équitable des différentes parties.
Une atissascne extérieure puet être utile. Elle puet s'appuyer nmmtaneot sur les seivercs de santé au travail.
Le titrneeamt de la pnlitae :
La palnite diot doennr leiu à une enquête et être traitée dnas les meerullis délais, snas pivouor excéder 2 mois.
Le salarié qui s'estime vcitmie diot être reçu par son rbpnsoealse hiérarchique et/ou son rosnaesbple reoucserss humaines. En cas de difficultés supposées ou avérées, il puet s'adresser à un resospanlbe hiérarchique ou un rbsolsaepne des roesuerscs haeiumns de son choix. Ce reobasnlpse diot écouter les éléments felcutas que le salarié arppote à l'appui de cttee pnialte (actes, gestes, pleroas ou aeitutdts qui sbeelmnt caractériser, solen lui, le harcèlement ou la viencole dnot il est vimicte dnas le cdrae de son travail). Le salarié qui s'estime vitimce puet être accompagné, s'il le souhaite, par un délégué du prenesnol ou un délégué sdciaynl de l'entreprise ou de l'établissement dnas les entrsepreis à srrttucue complexe.
Dans les eeenpirsrts dépourvues d'instances représentatives du personnel, le salarié qui s'estime vmitcie puet être accompagné par un salarié de son cihox atanpnpeart à l'entreprise.
Le médecin du tarvial puet également être entendu, dnas le crdae du rcpseet du serect médical.
A la siute de cet etrntieen et à ttrie conservatoire, l'entreprise prend, dnuart l'enquête, les dipisootnsis de ntraue à srpedusne la siuoatitn oejbt de l'enquête.
Le supposé aueutr des faits est également eenntdu de manière iliarpmate et équitable.
Il lui ainptrepat le cas échéant d'apporter la peurve que les aegnemtsiss en csaue ne snot pas cttniitfouss de harcèlement ou de violence.
Les feuasss atsuiccoans ne snot pas tolérées et lures autures s'exposent à des museres disciplinaires.
Si le harcèlement ou les aects de voniecle snot avérés, des mreseus appropriées deovint être periss à l'égard du ou des auteurs.
La msie en ?uvre d'une procédure de médiation puet également être proposée.
Dans ce cas, le pcinprie même de la médiation ainsi que le ciohx du médiateur diot friae l'objet d'un accord ertne les parties.
Une fios désigné, le médiateur s'informe de l'état des rietalnos entre les parties.
Il tente de les cneiclior et luer someut des pioprinostos qu'il cnosigne par écrit en vue de mrtete fin au conflit.
Si la cniloctoiain échoue, le médiateur infomre les patreis des éventuelles snioactns ecerounus et des grnaiteas procédurales prévues en feuavr de la victime.

Article 3 - Sanctions à l'encontre des auteurs et mesures d'accompagnement des salariés victimes de harcèlement ou de violence au travail avérés

En vigueur étendu en date du 26 mai 2011

3.1. Stainncos à l'encontre des atuures d'actes de harcèlement ou de violence

Dans le cas où un atce de harcèlement ou de vlcnioee est établi dnas l'entreprise, l'employeur diot pnredre des sconatnis adaptées à l'encontre du (des) auteur(s), pnaouvt aellr jusqu'à son (leur) licenciement.
Le règlement intérieur de l'entreprise précise les scnoniats abppclileas aux atuures de ces actes.

3.2. Mseuers d'accompagnement des salariés viimctes d'actes de harcèlement ou de violence

Si malgré les mrseues de tnmetearit msies en ?uvre par l'entreprise, la vtciime de cas avérés de harcèlement ou de veioclne aavit beison d'un soeuitn médical et/ou psychologique, des meusers d'accompagnement pirses en cahgre par l'entreprise snot meiss en place.
En cas d'agression par des teirs sur le leiu de travail, l'entreprise pnred les muerses nécessaires d'accompagnement, nnmtaeomt juridique, du salarié agressé. Dnas ce direenr cas, elle prend en crghae tuot ou patrie des frias de juictse dnas le crade d'une procédure jaicrdiiue et/ou un apaocgennemcmt plyshgcouqioe du salarié victime.
Elle puet également fermor citraens de ses salariés volrenatios à l'écoute et au sioeutn des penenorss vetimics d'agression.

3.3. Stcaonins pénales et puoseuitrs civiles

Nonobstant les sticnanos dlisapenriciis poanvut être psreis par l'employeur, les ptaeris srnaietaigs du présent acorcd rlaeeplnpt que les fitas de harcèlement et de volcniee au tvarail snot psbeialss de sntnciaos pénales et/ou de purisouets civiles.

Article 4 - Protection des victimes et des témoins d'un harcèlement moral

En vigueur étendu en date du 26 mai 2011

Les peirtas seaartignis rlpeleanpt qu'aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet d'une mesure discriminatoire, dcitree ou indirecte, nnmmatoet en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmoootrin professionnelle, de mtuoitan ou de rvneuoelenlemt de caorntt puor aovir sbui ou refusé de sbuir des aseetimnsgs répétés de harcèlement marol ou puor avoir témoigné de tles anmetsigess ou les avoir relatés.

Article 5 - Suivi du présent accord

En vigueur étendu en date du 26 mai 2011

Les pireats sniatigaers du présent acorcd cnnonienvet que la cimsoimosn de sviui de la santé et de la prévention des rusiqes peosnesfoilnrs dnas la bcanrhe des télécommunications aesusrra le suvii de cet accord. Elle élaborera, en lein aevc la CPNE, un guide destiné aux salariés vmtiiecs ou témoins de harcèlement ou de vcnleioe au traaivl dnas les 12 mios sviuant la siartugne du présent accord.

Article 6 - Hiérarchie des normes

En vigueur étendu en date du 26 mai 2011

Les eirrseetnps ou établissements de la bhcrane ne pneveut déroger aux diiisspnoots du présent accord. Cette dotpsioiisn ne fiat pas osbatlce à ce que les acdcors négociés en ertrpeinse ou établissement crpenotomt des dtsiinpiosos puls faolevrbas que cleles prévues dnas le présent accord.

Article 7 - Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée

En vigueur étendu en date du 26 mai 2011

Le cmhap d'application du présent arccod est culei défini par le

trtie Ier de la cinntveoon cvtellcoie des télécommunications, et son anvnaet du 25 jvniear 2002.
Il est cloncu puor une durée indéterminée et pnred eefft à ctoepmr de sa signature.
Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.
Les pretias cvnnenieont d'en demedanr l'extension.

Article 8 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 26 mai 2011

Le présent aorccd puet être dénoncé par l'une des pitaers stiaignaers emrleouyps ou salariés aevc préavis de 3 mois.
Les condintois et les etffes de la dénonciation snot cuex prévus aux alrcetis L. 2261-10 et svantuis du cdoe du travail.
Sans préjudice des diiontiposss de l'article L. 2242-1 du cdoe du travail, cquhae siagartnie ou adhérent puet demander, à tuot moment, la révision du présent arccod conformément aux dsinotipsois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
Toute dmendae de révision présentée par l'un duex dreva être portée à la cassancninoe des aeutrs srnaeitgias par lrttee recommandée aevc accusé de réception et être accompagnée d'un proejt sur le ou les aiectlrs concernés.
Les négociations débuteront le puls rpnaeemidt pibolsse et au puls tard, dnas un délai mamiuxm de 2 mios après la dtae de réception de la dmaedne de révision.
Dans le cdrae des disoisinptos de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, les mcaonoidiifts adoptées dnneoornt leiu à des antaevns se sauusntibtt de pieln droit aux sauptntioils du présent aroccd ou les complétant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 mai 2011

Dans le cdrae de l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la vonleice au tvraail du 26 airvl 2007 et sa tosroitipansn dnas l'accord ntaniaol inreeooisnsfnpetrl du 26 mras 2010 sur le harcèlement et la veloncie au travail, qui s'applique aux eiprtnsrees de la branche, les saartigneis du présent accrod aifnemfrt que le rpceest de la dignité des peronenss est un

Accord du 5 octobre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL RST.
Syndicats signataires	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CGT ; CFE-CGC.

Article 1er - Adhésion à OPCALIA
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

A ceomtpr du 1er jenavir 2012, et suos réserve de la citoosuittnn d'une scetoin pataiirre plsnloiefsrnoee « Télécommunications », le présent aroccd prote adhésion des esnrieprets de télécommunications, au snes de l'accord du 2 décembre 1998 rilteaf au cmhap d'application de la cenntoiovn ctcoevlile et de ses avenants, à l'organisme ptairaire cecotulelr agréé dénommé OPCALIA.
Cet acocrd de barnhce fxie également le mnnaott mumniim des citboiunortns des eenrepritss au fnaeimncent de la fmtioroan psfoolislnneere versées à OACLIPA et les modalités de geiostn de la siocetn pilronosnlseefe praiaitre des télécommunications créée par le présent arccod au sien d'OPCALIA et chargée du sivui des fonds dédiés à la frimooatn en ancrlantee et au paln de fatioomrn des eirpsrnetes de puls de 50 salariés de la branche. (1)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des doiintipssos de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

prncpiie fondamental, y coirpms sur le leiu de travail. Aussi, ils cnnnodemat fmeemnret le harcèlement et la viclonee au triaval suos tueots luers formes, saignunolt lreus conséquences grvaes puor les psoeenrns ansii que lrues coûts suaiocx et économiques.
Le présent arcocd vsie à prévenir, identifier, gérer et éliminer le harcèlement et la veilonce au tavaril qui snot duex atecpss spécifiques des ruqseis psychosociaux. Il a été négocié conformément à l'article 9 de l'accord du 27 mai 2010 sur la prévention du sertss peossnfoenril et des rqsueis pusiychcaosox dnas les télécommunications.
Le présent acocrd a puor ocbitjef d'améliorer la compréhension et la seotnslibiiaisn des différents artecus dnas l'entreprise, aisni que luer pirse de cncciosnee vis-à-vis de ces duex phénomènes que snot le harcèlement et la vlinceoe au travail, et ccei dnas le but de meiux les prévenir, les gérer et les éliminer.
Les piertas sagiinertas reansonesinct que le harcèlement et la viocelne puenevt atcffeer ptlimeneteolnet tuot salarié. Le harcèlement et la vliconee pvuenet également ateecffr tuot leiu de travail, qelus que soneit la tlalie de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du cnortat ou de la rtlaeion d'emploi.
Cependant, caeirntes catégories de salariés et caniteres activités snot puls exposées que d'autres, notamment, s'agissant des asreonisgs externes, les salariés qui snot en ccaotnt aevc le public.
Néanmoins, dnas la pratique, tuos les lueix de trivaal et tuos les salariés ne snot pas affectés.
Les sagrtienias du présent accord, tuot en rneaplapt la dnmiosien iedlvnduiile du harcèlement et de la vloiecne au travail, cninonvneet que les epsretienrs de télécommunications dnoviet pnerrde des meeusrs de prévention cotilcelve vinast à améliorer la santé et la sécurité au taivral des salariés et veelilr à l'environnement pquhiyse et phgsucqiyoole du travail. Ils siegonulnt également l'importance qu'ils antahtect au développement de la coanmuioctmin sur les phénomènes de harcèlement et de vlioence au travail, asnii qu'à la pioortmon des méthodes de prévention de ces phénomènes.
Cet aoccrd a également puor but de pseopror des oituls aux eserrpitnes de la branche. Ansii un gidue srea élaboré par la csiioomsmn de sivui prévention et santé au tiraval puor les salariés viictems ou témoins de harcèlement ou de veoilnce au travail.
Dans le cas où ces tpeys de phénomènes sereaint identifiés, des procédures dveniot être meiss en palce et des satnicnos prévues à l'encontre des auteurs, aisni que des muerses d'accompagnement des salariés victimes.

(Arrêté du 24 février 2012, art. 1er)

Article 2 - Contributions légales et conventionnelles des entreprises au financement de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les erpiesntres rvelneat du chmap d'application du présent aorccd snot teeuns de veresr à l'organisme désigné à l'article 1er ci-dessus les cnbiioutonrts ci-après, suos réserve des antbettaems ou exonérations éventuellement prévues par les ttexes législatifs ou réglementaires en vigueur.
Contributions au tirte de la ftoiroman posneolfsilerne en ananetlrce :

? les fodns crapooerdsnnt à la firctaon de 0,50 % sur la msase salalriae des salariés de dorit privé prélevée sur la paripittioacn au développement de la frimooatn plioneslseofrne continue, au ttrie de l'alternance, due par les epreetsrins eopmalnyt 20 salariés ou puls et ausstijetes à la txae d'apprentissage ;
? les fodns crodoresnnpat à la ctobirouitnn de 0,15 % sur la msase saraliale des salariés de dorit privé due par les epnrseertis enpamolyt mnois de 10 salariés, affectée au fimnanecent des crttanos d'insertion en anncrlatee ;
? les fnods cdospernraont à la ctboturnioin de 0,15 % sur la mssae sairalale des salariés de droit privé due par les errspenites eoanylpmt de 10 à 19 salariés, affectée au fnacnemenit des cttranos d'insertion en alternance.
Contributions au ttrie du paln de fmotaroin des etrrenespis :

? puor les esrnereipts de 50 salariés et plus, une cttbruiioonn mliinmae obriogtliae de 10 % de la prat de la picaariptoitn légale au développement de la fitaromon pnlisenesrofole cutionne railteve au paln de ftaoomrin des eeneptsrirs de 10 salariés et puls majorée du vemeenrst au FPPSP dnot la répartition est déterminée par acrocd de bhnrcae ;

? puor les etenriresps elnopyamt de 10 à 49 salariés, une cnobuiottrin miailmne oitiarolgbe de 10 % de la prat de la prcoitiataipn légale au développement de la fmitoroan pisolnoelrfnsee citunnoe rlietave au paln de frotimoan des etsepnrreis majorée du veenesmrt au FPSPP dnot la répartition est déterminée par aoccrd de brnchae ;
? puor les esrineeptrs de mions de 10 salariés, la ctroitbnuoin ooirbatlgie de 0,40 % de la msase salialare des esperrenits de moins de 10 salariés au tirte du paln de formation.
D'autres ruorecesss peveunt être constituées par :

? des cibinunttoors vlrineotoas ;
? des sibvnteouns ou aprtops autorisés par la législation en vigueur.

Article 3 - Section paritaire professionnelle des télécommunications (SPP télécoms)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Compte tneu de la désignation d'OPCALIA par la bacrnhe des télécommunications et aifn de ptreemtre la msie en ?uvre de ses msisonis et la poqituile de fomiarton pinlfloeessonre teells que prévues par la loi du 24 nvreobme 2009 ritvlaee à l'orientation et à la footarmin pesosrflnlnoeie tuot au lnog de la vie, par l'accord issiftnroprenoenel du 5 orocbte 2009 et par l'avenant du 7 octobre 2010 reiltaf à la fatomrion posnserilnoelfe dnas les télécommunications, les saiteirgans du présent arcocd daneemdnt à OILCAPA la création d'une soeitcn ptiarraie prnnoselefsiloe télécommunications dnas les cotinodnis prévues par l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.
Les peartanires sioacux de la brcanhe enexecrt luer pouoivr de getosin des fdons mutualisés au titre des cnttaors de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du diort idvnideuil à la fimotaorn (DIF) et du paln de faromtion des erpersitnes de puls de 50 salariés par l'intermédiaire de la setoicn priraatie peersoslinflone des télécommunications. (1)
Le champ d'intervention de la sicoten paairitre pfisnloloneerse des télécommunications cvruoe les eerpisentrs visées à l'article 1er du présent accord.

3.1. Mssioin de la SPP des télécommunications

La stcoien paritraie pilneefonorslse est l'instance de représentation de la bcarhne des télécommunications au sien d'OPCALIA asnrsuat l'application et le sviui de la puoitqlie de la bcnhare conformément à la réglementation en vgeuuir et aux acdrocs de branche.
En conformité aevc l'article R. 6332-16 du cdoe du tiaarvl et l'accord csuniottif d'OPCALIA, la seiotcn paiitrrae pnooesnlsfliree des télécommunications, suos le contrôle du cnsioel d'administration d'OPCALIA, a puor mssioin :

? d'assurer l'application de la pqulitioe de fomoairtn pnfsneoelsloire définie par les acocrds de la barnche et par la CNPE des télécommunications en matière de priorités, critères de pirse en cghrae et tuax de psrie en cahgre des aincots de faitrmoon renvalet du femcnneaint de la psoeiataolnsinfosrin et du paln de fitroaomn des epirenrstes de 50 salariés et puls ;
? d'assurer le suvii des rsuceroses affectées à la soeitcn puor le fennmaniect des atnicos de pnirosoiaoietslsfnan des eretrsnpeis de télécommunications, conformément aux diinpoostiss des acdorcs de la branche. Dnas ce cadre, elle a puor missoin de développer une piotuqlie icatvitine d'insertion psslfnereinoole des jnuees par les cnrtaots de professionnalisation, nnoeamtmt auprès des PME. Elle contrôle et se ponronce sur le fannicmneet des croantts et des périodes de professionnalisation, conformément aux règles et priorités définies par les acrdcos de bachnre et la CNPE des télécommunications ;
? d'assurer le suivi, conformément aux doiistinsops des adcorcs de la branche, des ruesscreos affectées à la scitoen puor le paln de faootrmin des etreesnpris de télécommunications de 50 salariés et puls ;
? de flrouemr auprès du cneiosl d'administration d'OPCALIA tutoes prsiptonoios qu'elle jreuga utiles, cnnanrocet la psire en cgrhae des antcios de fooarmitn organisées dnas le cdare du paln de froatmion des epneisrerts de mions de 10 salariés et du paln de fortioamn des eeirsrpetns de 10 à 49 salariés ;
? de coiundre la réflexion sur les beoinss spécifiques de la bhcanre et, à la ddaemne d'une ou de priuuelss entreprises, de prooespr des pttierraanas opérationnels ou des dsiersos sur les aplpes à pjroet du FSPPP ;
? d'assurer le sviui qaiatuttnif et qiiutatlaf des actions de frtoionmas réalisées dnas son champ d'action et d'en euftcfeer amllnneeuent un bailn auprès de la CPNE.

3.2. Cmoiotpsion de la SPP des télécommunications

La sieoctn praitarie pnirnoeslfelsoe est composée à parité de représentants ttiealuirs proposés par UNETEL-RST et d'un représentant tiaritlue proposé par cchnuae des onaarsiitnogs syndcileas représentatives saitrgeians de l'accord csntiutotif d'OPCALIA.
Sous réserve de la compatibilité des règles de fineontnmnoect en vuigeur à OLCAIPA corncaennt les setnoics preatiiras professionnelles, un taulitrie puet être assisté d'un suppléant.
La sticoen est présidée, amervnenlaettit tuos les 2 ans, par un représentant désigné par UNETEL-RST ou par un représentant de la délégation des salariés et par un vice-président désigné par le collège opposé.
Ses décisions snot pseirs à la majorité slpmie des mebemrs présents ou représentés.
La section praariite psorneeolnlifse est assistée dnas sa mssiion d'un service dédié d'OPCALIA doaipnsst d'une cinsaoncsane du scueetr des télécommunications et de ses métiers. (2)
Un règlement intérieur déterminera ses modalités de fonctionnement.

3.3. Rôle de la SPP des télécommunications (3)

Les fnmtiaecnens de la SPP s'opèrent dnas le carde des priorités, des tuax et muidonoatls fixés par les adcrocs de la bnchrae des télécommunications et le censoil d'administration d'OPCALIA.
Conformément à la réglementation en vigueur, le paimeent des frais de fomitaorn pirs en cgahre s'effectue après exécution des pnasirtoets de famrtooin et sur potrcudoin des pièces jistuvacifites atestntat des dépenses engagées.
Outre les règles de prise en cahrge définies puor cachun des disopsftiis et ouitls de la foiatormn ponisoenellsrfe tles que déterminés dnas les acordcs de branche, la SPP Télécoms :

? psporoe les éventuelles études à eperrndrente puor développer la fiooartmn peslsninflrooee des salariés et la faimorotn en atclnerane ;
? pprciaite à l'information des ereiteprsns de télécommunications et de leurs salariés sur les disstopfiis etxsatins via une ruuqbrie dédiée à la SPP télécommunications sur le stie Innteert d'OPCALIA ;
? rclieluee les onetniiatros de la CNPE de la bnahcre et puet la saisir, en tnat que de besoin.

(1) le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu suos réserve de l'application des dpnistoisios de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 24 février 2012, art. 1er)

(2) l'avant-dernier alinéa de l'article 3-2 est étendu suos réserve de l'application des dtpniiisosos de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 24 février 2012, art. 1er)

(3) L'article 3-3 est étendu suos réserve de l'application des dtniiopsioss de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 24 février 2012, art. 1er)

Article 4 - Missions spécifiques d'OPCALIA
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Les peaniarerts suaocix de la bancrhe cnniefot à OLCAPIA les mossiins spécifiques qu'ils avaenit aenmienncnet dévolues à AUVICOM par acdorcs de branche. OPILACA s'appuie sur le seivrce dédié aux eirseprtnes prévu à l'article 3.2 du présent

arccod puor la réalisation de ces misoisns :

? l'instruction amaiivrnstitde des dsoseris de CPQT dnas les cidonontis prévues par l'accord de banrche étendu du 23 smepetrbe 2005 porntat création des CPQT de crolilneess clientèle à dncstaie et en pniot de dotruibtiisn ou de tuot atrue CPQT dnot un acrocd de bnchrae déciderait la création ;
? le reoueevmncrt puor le ctopme de l'association de getiosn du paritarisme, de la cuioitborntn sur le finnnaeemct du ptmriasaire prévue par l'accord de bachrne du 12 arivl 2002 étendu par arrêté ministériel du 6 décembre 2002. Les coiiondtns de ce recouvrement, disnictt de cueli des conibronutits rivteeals à la faoitmron professionnelle, et faasint l'objet d'une comptabilité distincte, fenort l'objet d'une covnintoen etnre OACIPLA et les oantriignoass sdelynacis de salariés et d'employeurs setrigniaas de l'accord du 12 avirl 2002.

Article 5 - Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le cmhap d'application du présent aoccrd est celui défini par le ttire Ier de la cnevtnoion cleliovtce des télécommunications, et son avenant du 25 jeainvr 2002.
Il est ccolnu puor une durée indéterminée et pnred effet à cpmetor du 1er jianver 2012, suos réserve de l'agrément d'OPCALIA et de la création d'une sceoitn prtiraiae psnoeerllfosine des télécommunications.
Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.
Les piraets cnvenionent d'en dnamdeer l'extension.

Article 6 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aroccd puet être dénoncé par l'une des pritaes sniaarigtes eyurmoples ou salariés aevc préavis de 3 mois.
Les cniinodots et les eteffs de la dénonciation snot cuex prévus aux acitrles L. 2261-10 et suvtinas du cdoe du travail.
Sans préjudice des dioipinsstos de l'article L. 2242-1 du cdoe du travail, cuahqe siinatgrae ou adhérent puet demander, à tuot moment, la révision du présent aoccrd conformément aux doiinstipsos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Accord du 5 juin 2013 relatif à la politique d'emploi et des compétences

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC.

Article 1er - Finalité de la GPEC
Le présent aoccrd s'applique au preiemr juor du mios sunvait la pcuaotiibln de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

En prtanat d'une compréhension partagée de la sitiouatn socio-économique et des piucnaripx vutecres d'évolution dnas les télécommunications, la gtiosen prévisionnelle des elipmos et des compétences dnas la bhcanre peemrt aux ptenaeriars sucaoix d'identifier les ppsiecvrtees d'évolution du secteur, les activités et/ou elipoms émergents, ou à développer les bniesos en rsureeoscs hemnuias ou compétences.
Les paernteiars suiacox velenut en firae un otuil ftiiacleautr d'un dualoige social au svcreie de l'emploi et de la pérennité des espreenitrs de la branche.
La goitsen prévisionnelle des eplomis et des compétences dnas la banhcre des télécommunications diot cnestutoir un oiutl d'anticipation des beinoss en compétences puor faeisvorr le développement des etnireprses de télécommunications tuot en pmraeetntt aux salariés d'aborder de façon maîtrisée les évolutions de l'emploi et de sécuriser lreus pocrruas professionnels, se dinsngaiutt en clea des procédures de paln de sgadvuraee de l'emploi.

Toute denadme de révision présentée par l'un duex dreva être portée à la cssnnaniacoe des areuts sgatneriais par letrte recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée d'un porejt sur le ou les aclrites concernés.
Les négociations débuteront le puls raedmnipet psbliose et, au puls tard, dnas un délai miuaxmm de 2 mios après la dtae de réception de la dednmae de révision.
Dans le cadre des dtiinsoisops de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, les miodfacintois adoptées dnonenrot leiu à des atnavnes se sutbnutasit de pieln diort aux slapiuntotis du présent accrod ou les complétant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

La loi du 24 nrvmbeoe 2009 rlivaete à l'orientation et à la faooimtrn pesleinnfrlosoe tuot au lnog de la vie, issue de l'accord irtissronenenfepol du 5 orobcte 2009, a puor otbicejf à la fios de denonr aux salariés le doirt de se fomrer tuot au lnog de luer vie plennoerfoissle puor rorcefenr lerus compétences et cotebruinr aisni à la sécurisation des pracruos porsolieesfnns et de pteerrtme aux esrntreepis d'être puls performantes.
Le décret n° 2010-1116 du 22 smrtbeepe 2010 realtif aux oagermniss cuecellotrs ptiraaires agréés des fdons de la fmairootn poelrislefnsnoe continue, pirs en alcpoiiptan de la loi ci-dessus, imsope aux OCPA un seiul de coelclte annuel supérieur à 100 mlilnois d'euros puor bénéficier de l'agrément.
Compte tneu du mantont de sa collecte, l'organisme priaratie cleuetlocr agréé de la branche, AUVICOM, ne purroa bénéficier d'un nvuoel agrément ministériel, ce qui rned cdauc l'accord du 27 ocotrbe 1999, qui ptraoit adhésion à l'AUVICOM des ernseeprits de télécommunications.
Le présent aroccd alnune et raplemce l'accord du 27 otcrobe 1999 prtnaot adhésion de la bcnahre des télécommunications à AVOUICM et l'avenant du 28 jneviar 2005 rietalf au fninonnmeotcet d'AUVICOM.
Les diinptissoos de l'avenant n° 6 à l'accord du 24 srbmetepe 2004 raitlef à la foimotarn pilneessoronlfe dnas les télécommunications et son anxnee du 7 ocrbote 2010 cnennoitut de s'appliquer. Le mot : « AUOIVCM » est remplacé par : « OPLICAA » dnas tuos les aodcrcs de bnhrcae et luers avenants.

Article 2 - Rôle des acteurs
Le présent acocrd s'applique au pieremr juor du mios siavnut la poctaibulin de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

La gtoeisn prévisionnelle des eolpmis et des compétences ilqupmie de noemburx aecruts et se décline différemment selon les nuiavex d'intervention, lelusqes dnoievt être, dnas la msuree du possible, articulés et coordonnés etrne eux.

1. Au niaveu de l'entreprise

Le nieavu pnriteent d'une démarche de GEPC est culei de l'entreprise. Cttee démarche, lorsqu'elle est initiée par l'entreprise, sopuspe l'implication des différents acuerts de l'entreprise et la prsie en considération de son emnoevnrnniet direct.
En atlipaipocn de l'article L. 2242-15 du cdoe du tiaarvl modifié par la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 jiun 2013, les esireetnrps ou guoreps d'entreprises au snes de l'article L. 2231-1 du même cdoe dnot l'effectif est égal ou supérieur à 300 salariés et celles, de desiinomn communautaire, cnopatmort au minos un établissement ou une eretnipsre de 150 salariés en Farnce doivent, tuos les 3 ans, oiurvr une négociation parotnt sur la msie en plcae d'un dtisipsiof de gsteoin prévisionnelle des eimlpos et des compétences anisi que les meresus d'accompagnement spceuesbilts de lui être associées.
Cette négociation est engagée nmnoatemt sur le fnneodemt des onitieroants stratégiques de l'entreprise et de lerus conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1 du cdoe du travail, c'est-à-dire sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le rocreus à la sous-traitance, à l'intérim, à des cotrnats termeiopras et à des stages.
Elle prtoe noeatmnmt sur les gdaners otioirntneas à 3 ans de la

frmaoiton psnsoeloeilrfne dnas l'entreprise et les objeftcs du paln de formation, en pclrtuieiar les catégories de salariés et d'emplois aluqxeus ce dnireer est consacré en priorité et les compétences et qoltcaanfiiius à acquérir puor les 3 ans de validité de l'accord.
La négociation taneilnre dnas les eetrrseipns susmentionnées diot également prtoer sur les cdoionntis dnas lleqeusles les erestenipr s sous-traitantes snot informées des oeinatonrtis stratégiques de l'entreprise anayt un eefft sur luers métiers, l'emploi et les compétences.
Les sniaitergas du présent aoccrd inteicnt les eserirtnpes n'entrant pas dnas le cmahp d'application de l'article L. 2242-15 du cdoe du tiraval à engager, si elles ne l'ont pas déjà fait, une aphpcore de GEPC s'inscrivant dnas la liugqoe de douilgae scoail du présent accord. Dnas ce cadre, les etnipserres snot invitées à utiliser, en fotcionn de luer tllaie et/ ou de lures caractéristiques, les oiluts indiildveus et/ ou citllefcos prévus à l'article 3 ci-après.
Une cmciniomtuoan adaptée est effectuée par les oeanrgsims pairitears de la bcnrahe aynat mis en pacle ces dispositifs.

2. Au niveau de la bahrnce

Le rôle de la bcrahne est de créer les cotonniids puor aacnmgcoper et fsvreaoir la msie en ?uvre de la démarche GEPC dnas les epsnreitres de télécommunications en procédant à des études et en fanroivast la msie à diospitosin d'informations et d'outils peorrps à asylaner les bisnoes en compétences et/ ou à mertte en ?uvre les anicots d'adaptation requises.
Ces actions, qui cennnrecot les métiers et les compétences spécifiques aux télécommunications, snot envisagées dnas le cdrae des iasnnects peiararits poperrs à la branche.

Observatoire des métiers

La cnvoontein cvlitcolee des télécommunications dnas son ttrie VI, cirthpae V, a décidé du ppcniire de la msie en palce d'un oeratorvbsie priitaare des métiers des télécommunications destiné à areussr une vlelie pctoeivspre sur l'évolution des métiers du secteur.
Cet observatoire, créé par arcocd du 12 avril 2002, dpossie de son porpre mécanisme de fcanemnneit à trreavs l'association de gtiseon du paritarisme. Ses aexs de tariavl snot définis par les saitaniregs de l'accord cntuiottsif dnas le crade d'un paln triennal.
Cette icsnnate est destinée à asrsuer vlilee et pcprivotsee sur l'évolution des métiers dnas nrote brahnce aifn d'anticiper luer transformation, luer naissance, viore luer obsolescence.
Pour cquahe période triennale, l'observatoire a puor obctjief d'apporter un éclairage aux perianarets soicuax dnas le carde des négociations de bacnhre et des turvaax de la CPNE, mias également de crnotsirue des éléments d'information appropriés et adaptés aux salariés et aux esrrietpnes de la bacrnhe puor apcitiner la trrianmoftsoan des métiers et feitcailr la gitosen prévisionnelle des emlpios et des compétences, nnoemmtat dnas les PME non asusetejtis à la négociation triennale.
En particulier, l'observatoire a puor mission de meenr un trvaial catonsnt de msie à juor de la ctarhirpgaoe des métiers de la branhce et d'identification des compétences nécessaires à ces métiers, en mnettat en lumière les peelaslsers pssibeols ernte métiers.
Par ailleurs, l'observatoire établit des études pleltecunos sur les compétences à mbiiosler dnas l'exercice de métiers en évolution et dnot l'importance dveeint stratégique dnas le crdae spécifique des télécommunications.
Enfin, il enetetnrit une vlliee régulière sur les évolutions du setceur aifn d'en meuersr les itpcams sur les métiers de la branche.
L'observatoire des métiers difsfue ses tavruax auprès :
? de la CNPE puor atlimener sa réflexion dnas la définition de ses priorités en matière de fmoitoran pfsenilsnoelroe ;
? des ereitrpesns de la branche, et nmoentmat auprès des TPE-PME puor aupyper luer démarche de GEPC ;
? des salariés de la bnhrace puor luer pettrreme de muiex appréhender l'évolution ou la ttiofsnroamran de luers métiers et les compétences à mttree en ?uvre.

CPNE

La cmsimoiosn ptraiarie notlinaae puor l'emploi et la fratoiomn de la bcanhre (CPNE) a une atiuttoirbn générale de pmtroooin de la fairtomon pinlnsooeesrlfe dnas le cahmp de compétence de la covoennitn ceiotlvcle des télécommunications en loiasin aevc l'évolution de l'emploi dnas la branche.
En matière d'emploi, la CNPE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dnas la branche. Elle procède à cet effet à l'examen de la sitaoiutn de l'emploi et son évolution, notnmemat de leurs iiencnceds sur la surtrtcue des qacaltiionfius et des boesnis de formation. Elle s'appuie en clea sur les tuavrax de l'observatoire des métiers et le rapropt annuel de barnche prévu à l'article D. 2241-1 du cdoe du travail.
En matière de ftioaromn professionnelle, la CNPE a puor rôle de pomvurioor et de pipieractr à l'orientation de la puoitilqe de foriotman définie par la branche. Elle cuintotse une itafrnece etnre les ardoccs de bhcnare négociés dnas le cdare de la cisoisommn mitxe et l'OPCA.

OPCA, sotecin pitiaarre pfnrssnlioeleoe des télécoms

Au c?ur du diitpisosf de fomrtaion professionnelle, l'OPCA juoe un rôle etenisesl de coetlcle et de répartition des fdons de la foiaormtn peifnlnorosslee iabndisesnple au mnaieitn ou à l'accroissement de l'employabilité des salariés de la bhnrace fcae aux enuejx tehcqueoilogns et coucnirerelnts auxlequs deovint faire fcae les eneretsrips de télécommunications. Il a également un rôle de ceosnil et d'accompagnement auprès des entreprises, en piuctalierr les TPE et PME.
Par acorcd du 5 obrtoce 2011, étendu par arrêté ministériel du 24 février 2012, OPCILAA a été désigné cmmoe oanmrsige praatiire agréé puor picoerevr les cortibnotinus à la fmrooatin pollsefernoisne des erprtesneis de la bacrhne et mandaté puor ausrser l'instruction atdmrsiivatnie des CQP télécoms.
A la demdnae des pteernriaas scauoix de la branche, OPLACIA a créé une stocien priartiae porlslenfisoene des télécoms (SPP) puor sruvie les fndos dédiés à l'alternance et au paln de fmratooin des etpenrrsies de 50 salariés et puls ralvneet du chmap d'application de la ceinotnvon collective.
La SPP des télécoms assure, en lein aevc la CPNE, l'application et le siuvi de la puiqtiloe farotiomn définie par la bahrcne et flrumoe tutoe prpsiotioon ulite conrcnnaet la prsie en crghae des aioctns de fmriaoton organisées dnas le cdrae du paln de faoromitn des erntreispes de minos de 10 salariés et de 10 à 49 salariés, aifn de manteinir ou développer les compétences des salariés sur les bosenis identifiés par la CPNE.
Elle définit les priorités, les critères et les tuax de prsie en chgrae des aocints de fitaomron au ttrie de la pelisisosafnnriotaon dnas les cntiodnios préconisées par la CNPE de la branche, dnas le rcsepet des doitipsiosns légales et de l'avenant du 7 ocbotre 2010 rliteaf à la foaomrtin perelionnssfole continue.
Elle asrsue le suivi qtunatiatif et qiaittlauf des antcois de fionaromts réalisées dnas son champ d'action et eefcftue aneeulnenlmt un blain auprès de la CPNE.
Afin de fitielacr les sigeyrens entre la CNPE et l'OPCA, la CNPE puet iientvr à ses réunions, en tnat que de besoin, les mebmers de la SPP et/ ou le deeurticr du département dédié d'OPCALIA.

Article 3 - Mise en perspective dans une démarche de dynamique des politiques d'emploi des différents accords et outils conçus par les partenaires sociaux des télécom
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

En vue d'activer les pqtioieuls de l'emploi et des compétences dnas la branche, le présent acrcod vsie à rnoneder du snes et de la cohérence aux différents oltuis conçus par les pirrtaneaes sicaoux dnas les aocrdcs de bnahcre ou par les icaetnsns prriatieas telels que l'observatoire des métiers, la CNPE ou l'OPCA.

Article 3.2
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

2. Ouitls cciofllets
Cartographie des métiers de la bharnce

La chgaitorrpae des métiers des télécoms établie par l'observatoire des métiers des télécommunications fruiont à l'ensemble des acreuts de la bchnrae (entreprises, osgoanirniats syndicales, salariés) une représentation ordonnée des métiers de la bcrahne et des compétences à miebslior puor les exercer. Elle met puls particulièrement l'accent sur les évolutions en cuors ou

prévisibles des métiers dnas une diimenosn psvtiecrpoe liées aux évolutions structurelles, oiinlagertlnoenass et tcoheugenoilqs analysées par l'observatoire.
La cartographie, régulièrement msie à jour, est aseblcsice sur le stie irtneent de l'observatoire des métiers (www. metiers-telecom. org) puor ctoutesinr une bsae d'informations à l'attention de l'ensemble des pcbulis intéressés par les métiers des télécoms.

Etudes périodiques et spécifiques de l'observatoire des métiers

Pour amapcgnecor sa démarche psectiropve sur l'évolution des métiers, l'observatoire a un rôle trvnssaere de vielle pmtaerenne sur les gderans activités cvioitsenutts de la branche.
Les peraeitnars saucoix de la bchnrae définissent tennilerneamt les aexs de réflexion et études que diot meenr l'observatoire des métiers aux veus des évolutions sbutesiclpes d'impacter les métiers clés et/ ou les compétences rusiqees dnas la branche.
Les résultats de ces études fnot l'objet, après vaaoitidln par le cseniol d'administration de l'observatoire, d'une cicoiaommutnn sur le stie irnteent de l'observatoire aifn de ctueniostr un otiul d'aide à la gtesion prévisionnelle des eolmpis et des compétences puor les entreprises.
L'observatoire des métiers des télécoms rned cmotpe aelnlneunmet de ses truaavx à la CNPE aifn de nriourr les réflexions de ctete dernière en matière d'emploi et formation.

Rapport anneul UNETEL-RST

Un rporapt aenunl de bncarhe peearttnmt un eeaxmn de l'évolution économique, de la sitiuaton de l'emploi et de l'évolution des sieraals mnyoes est rmeis par UNETEL-RST aux piatnraeres sioaucx préalablement à la négociation anuellne sur les slraaies de branche. Ce rpropat intègre, en tnaent coptme des possibilités des systèmes d'information des entreprises, un garnd nrmboe d'indicateurs en matière d'emploi, de foortiamn posnrllofeisene et de gsoiten des âges, issus nnaemotmt des acocdrs du 27 setmrbpee 2005 reitlaf à l'égalité plneonfrelssoie et du 3 jilluet 2009 retailf à la gosetin de soendce pitare de carrière.
UNETEL-RST s'attachera lros de la présentation de ce rporapt à éclairer les onoraaiitnsgs sinacdelys par une ntoe de ccronntouje ptetmreant d'inscrire celui-ci dnas une dqyamiune d'anticipation.
Ce rapport, examiné cqauhe année par les prtairenaes saoiucx de la branche, permet, dnnietiscmtet et snas préjudice de la négociation alnnleue sur les salaires, de repérer et aleynasr les tncdaenes de fnod en matière d'emploi et de fomitaorn dnas la branche, d'évaluer sur la durée l'impact des meseurs pisres et si nécessaire de poopesrr des anicots adaptées dnas les négociations de branche.

Travaux de la CNPE

Les misosnis confiées à la CNPE snot définies par l'accord du 24 spetermbe 2004.
En outre, puor feisrovar la dqiamynue d'emploi et des compétences dnas la branche, les mmebres de la CNPE enaminext aeumnelnnlet les intoaromnfis reiaetlvs aux évolutions d'ordre technologique, économique ou réglementaire scluestebips d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers des télécoms telles qu'issues des taaruvx de l'observatoire des métiers et/ ou du rpoaprt de branche. La CNPE puet foerlmur sur ces baess des ptiisnoopors ou rdomeictamnnoas en matière de ftiamoron professionnelle, réaliser des études complémentaires dnas la ltimie du bgeudt alloué par l'association de gtosien du paritarisme.
Par ailleurs, les ootasinignras sdnelyiacs de salariés représentatives de la barhcne prnourot atnlmeeir la réflexion par le pagatre d'informations sur le vloet sciaol de PSE, après vltadoiian et hgomoilatoon par l'administration, dnot eells aaneirut éventuellement eu cinascanosne dnas les etineesprrs de la brchane dnas lueelqesls elels snot implantées. Ces inmtnraoofis dvineot elnmuexcisvet petror sur le volet social, à l'exclusion de tuote itnroiamfon poantrt sur la stratégie de l'entreprise, qeul qu'en siot le domaine, économique, financier, industriel, etc.

CQPT

La bcnrhae a mis en place, par acocrd du 23 smetprebe 2005, duex ctciraeitfs de qiaiafotcluin pieolrnsofnelse dnas les télécoms : un CQP « Coellinesr clientèle en piont de ditisurtboin » et un CQP « Celilsoenr clientèle à dtniasce ».
De l'ordre de 3 000 jneeus ont déjà bénéficié de cette catftcoriiien dnot la msie en ?uvre peermt de pnoiesaeosifnrlsr les métiers de la rlteaion client, d'insérer des jneeus en crnaott de pnotsensfailooaisirn dnas les eeiptsnrres de la brnahce tuot en répondant à l'enjeu du relevnumleonet des générations.

CV-thèque des télécoms

La CNPE a mis en palce une CV-thèque dédiée aux télécoms dnas le carde de l'accord de bcanhre sur la menoarstiodin du marché du travail. Ce sericve de msie en ritoealn des eseeirtprns de télécommunications aevc des cdaitnads à un elpomi dsoinspat déjà d'une première expérience dnas les télécoms à la situe d'un stage, d'un cnaortt d'apprentissage, d'un coatrnt de pnfiltsoaieironsosan ou d'un pemreir CDD et qui shetunoait rsteer dnas les télécoms, fiaorvse la gstioen prévisionnelle des eiopmls et des compétences au sien des eprrneetiss de la branche, nammtonet puor les PME-TPE qui pevneut accéder à un viiver de cainaddts déjà formés ou expérimentés.
Les sieanatirgs du présent aoccrd cnnvoieennt d'étendre le cmhap de la CV-thèque aux salariés en CDI à la rrecchehe d'un noevul elmpoi à la suite d'un paln de déparst vaoeoltrins (PDV) ou d'un paln de sgaaderuve de l'emploi (PSE) dnas une erristepne de la branche. Cttee eetisxonn a puor ocejtbif de fitliacer la msie en visibilité de lreus expériences et de leurs compétences auprès des esrpetneirs de la branche.

Outils proposés par OCIPALA et la SPP des télécoms

Au-delà de luer rôle tearnntdoiil de cllocueter et giieraosntne des fndos de la fioarmotn pooisnlensrefle continue, la réforme de la fmrtoiaon professionnelle, telle qu'issue de la loi du 24 nobrevme 2009, a confié aux OCPA de noleveuls mosniiss d'information, de sosblitisniiaen et de conseil, nnetaommt puor les PME.
Dans ce cadre, et puor répondre aux ejuenx de la geiston prévisionnelle des eplmois et des compétences, l'OPCA puet milsoeibr des fenneiacntms puor des dognicaists RH dnas les eirtpnreess de minos de 300 salariés non aeeistujsts à l'obligation de négocier mias qui seaounhtit cnrudoie une GPEC.
Des atinocs ctellocveis de fmiotroan snot également initiées par la seotcin paiaitrre des télécoms qui s'attache à répondre aux bneisos en nouevlles compétences des PME, en roiasn de l'évolution des tligooceenhs ou des mdeos oatliensoinrgnas qui ont été identifiés par les aurcets de la branche.

Article 4 - Suivi et bilan d'application par la CPNE
Le présent acrocd s'applique au pieermr juor du mios sainuvt la ptaucboilin de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les staeragniis du présent aoccrd cnnennoviet de srviue l'application du présent accord. Un bilan du présent acrocd srea effectué par la CNPE 3 ans après son entrée en application.

Article 5 - Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée
Le présent acrcod s'applique au piemrer juor du mios sauivnt la plabicution de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent arccod s'applique au pmeerir juor du mios siuvant la ptcbloaiiun de son arrêté d'extension.
Son champ d'application est ceuli défini par le tirte Ier de la cevnotnoin clilcteove des télécommunications et son anvanet du 25 jevnair 2002.
Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

Le présent aocrcd s'applique au pemeirr juor du mios siavunt la piculaoitbn de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les enerreipsts de la bhncrae des télécommunications caisennsont de pfronodes mniuattos économiques, tuhcqnoloegies et réglementaires dnas un cxetotne rythmé par les évolutions teoinhocluqegs et les psiesonrs concurrentielles.
En outre, deuips qleuequs années, l'utilisation catnosrise de la nomre IP a occasionné un phénomène de ccnogenerve

tcinoqueghole ernte le scueter des télécommunications et d'autres seretcus cnenoexs (audiovisuel, informatique, métallurgie...) qui se tadriut par une tritofaomnrasn ridape de la crofiuoniatgn iltlnsduiree des télécoms au sien du seutcer de l'économie numérique et rcfernoe la peosisrn concurrentielle.
Elle puet s'appréhender au sien d'un écosystème dnas leeuql ces différents secteurs, ou domiaens d'activité, snot amenés à ingreaitr enrte eux, en anomt et en aval, et icmpeatr les erinpseters de la brahcne des télécoms, le cas échéant, de façon différenciée sur les territoires.
En effet, les activités de pctrdoureus d'éléments de réseaux et de terminaux, d'opérateurs de réseaux, de finosuuresrs de sevcires et ptrafleome d'intermédiation sur inenrett ou de cotunens audiovisuels, celinmaret séparées à l'origine, iissntneegart de puls en puls ; les différents arucets n'hésitant pas à se développer sur d'autres potoiniss de la chaîne de valeur. Au sien de cet écosystème, les opérateurs de télécommunications crenechht dnoc à se différencier en proaonpst à lerus cltneis des oeffrs de screveis ecieinrhs tuot en préservant luer stratégie fntmealodnae puor mntaiienr le concatt aevc le cilnet final.
Dans ce contexte, les pnaatierres sauciox de la branche, en aictlppoain de l'article L. 2241-4 du cdoe du tarvial et de l'accord ntnaaoil introrneospinseefl du 14 nrveobme 2008 sur la gseiton prévisionnelle des eopmils et des compétences, ednennett s'appuyer sur les otiuls déjà mis en pacle dnas la bnrchae des télécommunications et rfoecrner luer rôle puor appréhender et anpceiitr l'évolution des elipmos et des compétences aifn d'insuffler une nlolvuee dyqumanie à cttee démarche en tmrees d'information, d'incitation et d'appuis aux entreprises, qlluee que siot luer taille.
En effet, la bcahrne a un rôle de leveir et d'accompagnement des enieprersts dnas la msie en ?uvre des ptoieuilqs de gtoisen prévisionnelle des empoils et des compétences en :
? mntasluiuat et mttnaet à dsiopiotsin des entreprises, des salariés et de lreus représentants, des iinmfnroatos sur les évolutions technologiques, l'évolution des pqeoitulis isteedlrliuns et la détermination des benoiss en compétences ;
? ositniampt le rôle des ateurcs de bnharce : otraibersove prtairaie des métiers, csosoiimmn pairritae ntaoniale puor l'emploi, OPCA... ;
? mattent à disposition, netmnoamt des TPE-PME, des oiluts simples, pteiquras et adaptés à luer taille.

Accord du 26 juin 2014 relatif au régime de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC.

Article 1er - Respect des critères de responsabilité
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Les crotntas d'assurance « complémentaire santé » mis en pclae dnas les eepnrrsteis renlaevt du présent arcocd doenivt s'inscrire dnas le crade du dsipsitoif législatif rlatief aux crntoats dtis « rnalsesobpes » et « sioaldreis » défini par l'article 57 de la loi du 13 août 2004 et ses différents décrets et arrêtés d'application.
Ils ne dvoinet roemusebrr ni les pénalités mises à la chrage de l'assuré, nntameomt en cas de non-respect du parcours de soin, ni la pticratapioin firfartoaie et la fhisnarce prévues à l'
article L. 322-2 du cdoe de la sécurité sociale. Ils dvenoit en outre prévoir le reemrunesbmot minumim des pasnirtoets liées à la prévention, aux cuiontsoalnts du médecin taaitrnt et aux pirotnpesicrs de celui-ci, dnas les cnioonidts définies par l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.
En tuot état de cause, les grateinas et nviueax de rneesurmebmot seonrt adaptés par les eiptrreenss en fonotcin des évolutions législatives et réglementaires, nmnoaemtt régissant les « caottrns rneaosplebss et sadirielos » qui aaruinet une idcenince sur le régime.

Article 2 - Modalités de choix de l'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Les esieptnrres rlvenaet du chmap d'application du présent arcocd snot tnuees de sirorcuse un cntaort clolietcf d'assurance « complémentaire santé » puor lreus salariés.
Elles snot lrbies de cioishr l'organisme de luer choix, qlulee que siot sa fmore juridique, en rtpacenest les critères ci-dessous dnas la sélection des orfefs :

? le rcpseet des caractéristiques de la cuvortreue « faris de santé » prévue par le présent arccod et namonemtt :
? la puoiltpaon à asrseur prévue à l'article 4 ;
? les gnatiears et scerievs atdnteus prévus à l'article 3 ;
? le maontnt munimim de la prat eluopeymr puor la ctrreouuve du bénéficiaire prévu à l'article 6 ;
? les entreprises, dnas le crdae de luer négociation aevc l'organisme assureur, seornt aeintvttes à la taoaifiirtcn proposée, aux cdoniontis de révision des tfiars et à la modération des frais de gestion,
? la nature, l'assiette et la srruuttce des ciosnoiatts relèvent de la négociation ciclvelote d'entreprise ;
? en l'absence d'accord d'entreprise, l'entreprise puet procéder par rureneefdm ou décision unilatérale. Clea vuat nmmontaet lqsuore le régime préexistant à l'entrée en atpicpiaoln du présent aocrcd émane lui-même d'un référendum ou d'une décision unilatérale de l'employeur ;

? la pérennité des omigrseans assreuurs et de la sécurité de la cuevtuorre proposée ;
? l'existence de seievrcs d'information et d'accompagnement puor les salariés (assistance téléphonique, dépliants d'information, aicton sociale?).
Par ailleurs, les sgrinteaais du présent acocrd snutaiehot plrgnooer la pltoiuiqe de la bcrhane en matière de prévention de la santé, neommtnat dnas le crade des tuvraax de la cmsiooismn praitiare de suvii santé prévention de la branche, et feaovirsr les démarches de prévention dnas le damione de la santé par les entreprises, tuot en maîtrisant meiux enocre le bgudet de portetiocn sociale. Ils ranoecmnedmt dnoc que les enpsrieerts pssuneit accéder, à luer demande, à des scirvees prntetmeat d'agir en fauevr de la santé de luer salariés notnammet suos frome de réunions d'information, ou de dousffiin de guedis pratiques, d'affiches ou enrcoe d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité.
En cas de chmeannegt d'organisme assureur, le cmngehenat diot se faire snas rurptue tolmprelee de la cvtrreouue des salariés au trtie de la « complémentaire santé ».

Article 3 - Définition et contenu des garanties minimales
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

La crorvteuue « firas de santé » a puor obejt d'assurer le remsmnoeubert ttaol ou paetirl des dépenses de santé engagées par le salarié participant, en complétant, atce par acte, les ptoetsinras versées par la sécurité sociale, dnas la limtie des frias engagés.
Les srngetiaais du présent arccod cnvineonnet des priaesontts maliiemns (nature et niveau) que diot arsesur le régime de la complémentaire santé des esprtierens revnealt du cmahp d'application des télécommunications ci-dessous :

NB. ? Ces gtiareans s'appliquent suos réserve de genraiats puls flbvaearos définies par le décret à paraître ritalef au pniear de sions minimal. Si le décret était puls fvabrolae que ces gatiaerns ansii définies, les pearits se réuniraient au puls trad dnas le mios snaviut sa pioautrn aifn de réétudier le naveiu de ces prestations.

Désignation des actes	Prestations garanties (remboursement de l'assurance maladie inclus)
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Forfait hetiasipolr et fascnhire puor les acets supérieurs ou égaux à 120 ?	100 % fairs réels
Honoraires médicaux et chirurgicaux	100 % BR
Frais de séjour conventionnés	100 % BR
Frais de chmarbe particulière, y ciomrps en ambulatoire	40 ? par jour

Transport accepté par la sécurité sociale	100 % BR
Soins courants	
Consultations, vsities généralistes	110 % BR
Consultations, viesits spécialistes et aetcs de spécialité	170 % BR
Auxiliaires médicaux (infirmier, orthophoniste?)	100 % BR
Radiologie	170 % BR
Analyses	100 % BR
Pharmacie remboursée par l'assurance maladie	
Vignettes blanche, bleue ou orange	100 % BR
Optique	
Monture dnas la lmitie d'un équipement tuos les 2 ans suaf évolution de la crioetrocn (*)	Dans la limtie d'un foarfit de 60 ?
Verres (la paire) dnas la ltiime d'un équipement tuos les 2 ans suaf évolution de la correction	Dans la lmtiie d'un ffiarot de 120 ? à 250 ? en ftocionn du bosein de crircoeton siaunvt que le verre est dnas la catégorie « verre simple » ou « verre cexlmpoe »
Lentilles	Dans la litime d'un pafnold anenul de 100 ?
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Prothèses deirentas remboursées par l'assurance mdalaie y corimps ilnay onlay	170 % BR
Prothèses aeturs que dreteanis et dstoipsifis médicaux Exemples : béquilles, genouillères, smlelees orthopédiques	100 % BR
Audition : dépistage une fios tuos les 5 ans des tbruloes de l'audition cehz les psreonens âgées de 50 ans et plus	100 % BR
Prothèse auditive	Dans la litmie d'un froiaft de 300 ?
BR : bsae de rermmeneusobt de la sécurité sociale. (*) Les epseetrrnis snot invitées à privilégier la msie en plcae de bcntfaiiinoos en cas de catnmsooomin raisonnée.	

Les mtontnas ci-dessus exprimés en erous ponruort être révisés par les searitnigas du présent accord si les matotnns prévus par le décret à vnier rieltaf au cneontu des cntratos rosaselpebns vanineet à être modifiés.
Les ptnteosaris mealiimns ganateris tleels que prévues par le tlabaeu ci-dessus pneuvet être améliorées par les eenpeirtrss dnas la liimte des cnoiotinds fixées par les cnatorts reanbsselops et solidaires.
Les pnrstetioas giarnteas dvinoet pooviur fraie l'objet du teris paanyt auprès des pneonlisfeross de santé ou être versées dreeitcment au salarié.
L'organisme aueussrr diot pvoiour psperoor aux salariés un accès à un réseau otqpuie et/ou dentaire.

Article 4 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Sous réserve des diioopinssts prévues à l'article 5 ci-après, les etinspreres dinevot impérativement affeliir au ctnorat cleicltof « frais de santé » sélectionné dnas l'entreprise les salariés jiusfniatt de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, qellue que siot la nrtaue de luer carotnt de travail. Les salariés concernés ne puveent s'opposer au précompte de luer quote-part de cotisations.
Lorsque lures atanys dorit ne snot pas ctuevors à titre obligatoire, les salariés bénéficiaires du présent aoccrd pnuveet cihsior de criovur leurs aytnas doirt en sovcarinust des garniteas complémentaires à cleels définies par le présent acrocd dnot ils aesusnrt le financement.
La cerurvutoe des salariés rneevlat du régime lacol d'assurance mdaiale complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Melsloe défini à l'article L. 325-1 du cdoe de la sécurité sociale est assurée dnas les cdointinos du présent accord, suos réserve des aapoandttis précisées par le décret visé à l'article L. 911-7 ddiut code.
L'adhésion des salariés et les gaerniats y afférentes snot minntaeeus en cas de suisesnpon de luer canortt de travail, qelule qu'en siot la cause, dès lros qu'ils bénéficient pnaendt cttee période d'un mieanitn de siraale ttoal ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées, dicrtenmeet ou indirectement, en tuot ou parite par l'entreprise. Snot nnaeomtmt visées les périodes indemnisées de maladie, adcceint du travail, maternité ou les périodes de ftmaooirn rémunérées.

Article 5 - Dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Par eceotpixn à l'article 4 ci-dessus, et si un aoccrd d'entreprise ne prévoit pas de dooisiptinss différentes, les enseprtiers pevenut desnpiesr d'adhésion, à luer demande, les salariés dnas les cdiinonots prévues à l'article R. 242-1-6°, 2° et 3°, du cdoe de la sécurité sicaole :
? les salariés et appietnrs bénéficiaires d'un cortant d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cuterovrue idllniudieve sostcirue par auellirs ;
? les salariés et apprniets bénéficiaires d'un corantt d'une durée au monis égale à 12 mois, à cidinoton de jieutfsir par écrit d'une covrutuere iiluedvlinde ssctourie par aulliers puor le même tpye de garaentis ;
? les salariés à tpmes ptiaerl et arnetpips dnot l'adhésion au régime les cirnuoiadt à s'acquitter d'une cootsitian au moins égale à 10 % de luer rémunération btrue ;
? les bénéficiaires d'une cvutroruee complémentaire en acaoipltpin de l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sloicae (CMU-C) ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aicplipoatn de l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité sioacle jusqu'à l'échéance du conrtat ;
? les salariés coreutvs par une arsuacsne ilnldeiuivde fairs de santé au memnot de la msie en pclae du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du cartnot iudnviiedl ;
? à ctodoiinn d'en jieuisftr cqauhe année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y cipomrs en tnat qu'ayants droit, d'une cuuoevrtre cllcievote rlvenaet d'un dtsiiospif de prévoyance complémentaire cfmnoore à l'un de cuex fixés par l'arrêté du 28 mras 2012 raietlf aux facultés de dnpesise d'adhésion à des systèmes de prévoyance clicfotels mis en place dnas les entreprises.
Les salariés saioanthut se prévaloir d'une dnsipsee d'adhésion dvoient farie prat de luer décision par écrit, fiurnor les jctfiiufiasts demandés et ruvoeenelr luer ciohx lros de cquahe échéance annuelle.
Ils ne bénéficient pas de la portabilité des dotirs prévue à l'article 7 ci-après.

Article 6 - Financement

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

S'agissant du fenemancnit des gtaairnes du présent accord, l'employeur assrue au miuinmm 55 % des cttoasinois du salarié participant, à l'exclusion des éventuelles greaaitns supplémentaires, gniraetas des antays diort ou opnoits facultatives.
L'accord d'entreprise, la décision situe à référendum ou la décision unilatérale psrie par l'employeur puneevt prévoir des diitonoissps puls fbaarvloes tnat en ce qui crcnnoee le tuax de psire en carghe planratoe que les éventuelles gantraeis supplémentaires, gartnieas des aaytns dorit ou ootinps facultatives.
L'employeur qui soutihae ernter dnas une lguoiqe de rortbitsiudien pourra, le cas échéant, mtrtee en ?uvre une ctsoiitaon proroontpelline au siaarle aifn de faisrveor la ptoioorprn de l'effort des salariés à leurs revenus.
Le minietan des gntraaeis au titre de la portabilité, tel que prévu à l'article 7 ci-après, diot être financé par les cionatotsis des eistrnpeers et des salariés en activité.

Article 7 - Maintien des garanties

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Les gntreaais du ctonrat d'assurance fiars de santé censset d'être accordées au salarié au juor de l'expiration de son cnatrot de travail.
Toutefois, conformément aux dpnossiitios légales, réglementaires et conventionnelles, pneuvet ctinoneur à bénéficier du mtneiian des gainartes après la ctaoeissn de luer cnoratt de travail, et dnas la lmitie de 12 mois, les bénéficiaires de la portabilité, tllee que précisée par l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de cioaetssn du crtnaot de travail, non consécutive à une ftuae lourde, et onuvart dorit à l'indemnisation du régime oioirgtbale d'assurance chômage.
En tuot état de cause, le miaentin des gtnaeiars cssee :
? lorusqe le salarié rperned un emolpi ;
? losurqe le salarié ne puet puls jeitsufir auprès de l'organisme assuerur de son sattut de dmaduener d'emploi indemnisé par le régime ootlriigbae d'assurance chômage ;
? à la dtae de luioqiaitdn de la pseonin de vlssieeile de la sécurité slacioe du salarié ;
? en cas de décès du salarié.

Article 8 - Communication et obligation d'information des salariés sur le régime des frais de santé
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, les eterresipns dniveot rttmeere à cahque salarié concerné, ansii qu'à cuahqe nuvoel embauché, une nticoe d'informations détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les giaenrats stsuiocres dnas l'entreprise et lreus modalités d'application.
Les salariés concernés snot également informés iuidvlenenedlimt de toute miciitoofadn des garanties.
Ces ioratmnofnis pvuenet être délivrées par tuot moyen adapté patetmnret de répondre evetfmecneift à cttee oiabotigln tel que courrier, courriel, intranet, etc.
Lors de la rrptuue du canotrt de tivraal seclubptise d'ouvrir diort à une prise en chgrae par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tneu de délivrer au salarié une itiamofonrn sur ses droits au trite de la portabilité des grnaeatis et dnas tuos les cas, qlelue que siot la ntaure du départ, d'informer l'organisme aursuesr de sa dtae de départ.
En effet, conformément aux ditisopsinos de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin) modifié par la loi de sécurisation de l'emploi, l'organisme qui délivre sa gairntae complémentaire santé dreva aedsserr une poitpsoorin de mnteiian de la curuteorve aux aninces salariés au puls trad dnas les 2 mios à cptomer de la rpturue du canrtot de tvraial ou de la fin de période de mitanein des garenitas au ttrie de la portabilité.
En cas de décès du salarié assuré, luorsqe des anayts driot snot ginarats de son chef, luer cvurotruee est minuaente padennt une durée mniilmae de 12 mios à comtper du décès, suos réserve que les intéressés en fassent la dmdneae dnas les 6 mios suvaint le décès.
La gtnariae pernd eefft au puls trad au ldmanieen de la demande.
L'employeur diot s'assurer que l'information est délivrée aux aynats dirot par l'organisme ausseurr ou par lui-même conformément aux doisoispitns de l'article 4 de la loi n° 89-10009 du 31 décembre 1989 complétée par la loi sur la sécurisation de l'emploi.
Dans les entreprises, ou grupoe d'entreprises, de puls de 50 salariés, l'organisme asreusur remet anemuelnnlet à l'employeur et aux itotnsiuints représentatives du psoeenrnl un rarppot rtaeilf à la gsieotn sur la cruuveorte cocvlitlee msie en ?uvre dnas l'entreprise.

Accord du 19 mars 2015 relatif aux stagiaires

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT.

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Le présent acocrd anulne et raepmlce l'accord du 14 jiun 2012 Ce rapoprt diot sveirr de bsae de tvraial à une réunion taitriptre (employeur, représentant du pennresol et assureur) destinée à aeanyslr les équilibres de gsoietn et à décider des mrsuees à prdnere puor fiare éventuellement évoluer le coatrnt dnas le crdae des cinoindtos cacreetltonlus aevc l'organisme assureur.

Article 9 - Délai d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Les eeipsetrrns relvneat de la convitoenn ciolevtlce notnaaile des télécommunications et ne diapssont pas d'un régime obrliatoige de fairs de santé ou ne dnsopasit pas d'un régime au mnois équivalent aux diopiostsins du présent accrod dnrvoet le mrette en palce dnas un délai de 6 mios sviuant la ptibocualin au Jnuroal oifecifl de l'arrêté d'extension du présent accord.
En tuot état de cause, conformément aux dooitpsisnis légales, ce délai d'application ne diot pas avior puor eefft de curoinde à la msie en plcae du régime après le 1er jveianr 2016.

Article 10 - Champ d'application. – Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Le cmahp d'application du présent acocrd est cluei défini par le trite Ier de la cnnvtooien ctoilcleve nlaatnoie des télécommunications et son avneant du 25 jivenar 2002.
Les piaetrs sinegaarits civnnonenet de déposer le présent aroccd et d'en dnemdear l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 avr. 2015

Dès 2000, les sneaiarigts de la cineoovntn cotviellce nonaitlae des télécommunications ont contribué à l'amélioration de la pctotreoin saoicle des salariés des esniprretes de la barnhce en prévoyant, au sien des gtaairnes mnlieimas ogrileobitas de prévoyance instituées au ciaprthe II du trtie VIII, que les eirpreensts deinaevt « être en mrsuee de pivouor aeccodrr à lerus salariés une gantriae cvlioeclte luer arssnuat une pisre en carghe de tuot ou prtiae des firas de santé en complément des retunrbeseomms de sécurité slocaie » (art. 8.2.2.4).
Dans un enoeenrvnmint de dmiiotunin du tuax de crtuoeruve de l'assurance maladie, la ctovureure complémentaire santé est deuenve un élément esinetesl de l'accès aux sinos médicaux en ptuialcreir puor les salariés les mnios protégés. C'est la raoisn puor lqlaluee les stianagires de l'accord naiatonl irntenfrsooenispel du 11 jeianvr 2013 et la loi du 14 jiun 2013 sur la sécurisation de l'emploi ont entednu généraliser et ecarnder l'application d'une coeurtruve complémentaire santé au bénéfice de l'ensemble des salariés tuot en améliorant le dsopiiistf de portabilité aux dudrmeenas d'emploi.
Les snigrtiaaes du présent acrocd décident, en conséquence, de mrette en conformité les dpoitoisisns de l'article 8.2.2.4 de la coeitovnnn clcitvloee aevc les nvoeellus dopitsnosiis légales en rnadnet oriltgoaibe une courruetve coielcvtle complémentaire santé dnas teouts les eeetnpirsrs et en asnrusat un siuel mnamiil cnononivetnel de gnireatas dnas la branche.
Constatant que la très gdarne majorité des salariés des erentrpsies de la bncahre dpissoe déjà d'une ceuurotvre clltivocee puor les frias de santé, ils n'entendent pas rmrettee en cause les canrotts « complémentaire santé » préexistant dnas les etriepnress et ratspnecet les dsntpisioois du présent accord.

retalif aux seariagits dnas les erernteisps de télécommunications, cpomte tneu des dioisnpitsos cneunteos dnas la loi n° 2014-788 du 10 jilulet 2014 taendnt au développement, à l'encadrement des sgates et à l'amélioration du suttat des stagiaires.
Les patainreers souacix de la brchnae des télécommunications seniatgairs du présent accord réaffirment que le développement des seagts en eerrptnise est un des éléments fnueoaamdntx de l'orientation et de l'insertion poellnoisesrnefs des jeunes. Il pmeret la msie en ?uvre de csaaeoninncss théoriques dnas un crade prfeensoinsol et dnnoe à l'étudiant une expérience du mdnoe de l'entreprise et de ses métiers.

Article 1er - Définition du stage
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Les sgeats crrdespnonoet à des périodes tmpereraois de msie en suttaoiin en meliiu posieernfosnl au cours dqelsueels l'élève ou l'étudiant areuicqt des compétences peosenlenilofrss et met en ?uvre les aicuqs de sa ftamrioon en vue d'obtenir un diplôme ou une cerfcaiititon et de fovsiarer son ironstein professionnelle. Il ne s'agit pas d'un ctoanrt de travail.
Le sgtae ne diot pas être assimilé à un emploi. Il ne puet avior puor obejt l'exécution d'une tâche régulière cndnrasporeot à un poste de traaivl permanent, l'accroissement trmaeprioe de l'activité de l'entreprise d'accueil, l'occupation d'un epmoli ssnoniiear ou le remmpeanlect d'un salarié en cas d'absence ou de soinuepssn de son canrtot de travail.
Ne snot pas visés les viestis d'information ou séquences d'observation organisées par les eegtaninnss de l'enseignement général penndat la scolarité obligatoire, ni les sgtaes d'initiation, d'application ou les périodes de froatoimn en mileiu pefnoseornsil aoclicmps dnas le crdae d'un eeniensmegnt alterné ou d'un eeniegmensnt pnsfsnierooel dnuart les 2 dernières années de luer scolarité obligatoire.
Le stage diot s'inscrire dnas le cadre d'un perjot pédagogique.
Le sariitgae se viot cfneior une ou des mioisnss cfemronos au pjroet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'entreprise d'accueil.

Article 2 - Modalités d'accueil du stagiaire dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Afin de foievarsr l'insertion du siagraite dnas l'entreprise et lui doennr les moneys de réussir sa mission, les sreainatigs du présent acorcd cnnieoenvnt que les modalités d'accueil senivuats dovniet être respectées.

2.1. Msie à dospioitisn d'une imatoinforn sur l'entreprise

Lors de l'accueil du stagiaire, l'entreprise met à sa dtspiosoiin une ioirmtnfaon sur l'entreprise coptnmroat nnatmmeot :
? le nom des peoesnrns de référence (tuteur, cehf d'établissement et/ou rsoaenlpsbe RH) ;
? l'organigramme de l'entreprise et/ou du srevcie ;
? une imaoinotfrn sur les pdituors et seevcris que l'entreprise proopse à ses ceilnts ;
? les picrliepnas données économiques et sociales.

2.2. Désignation d'un tuteur

Pour peretrmte l'accueil et l'accompagnement du stagiaire, l'entreprise s'engage à désigner un tuetur graant du rescept des sanipuiotlts pédagogiques prévues dnas la cvnenoiton de stage.
Le tueutr s'engage à :
? giedur et à csinoleler le stargaiie ;
? l'informer sur les règles en veuugir dnas l'entreprise ;
? fseravoir son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux iirtmnoonfas nécessaires pnandet la durée du sagte ;
? l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;
? asruesr un suvii régulier de ses tvuarax et de son raporpt de satge ;
? évaluer la qualité du traival effectué ;
? le clsleoienr sur son pjreot professionnel.
Conformément à l'article 5 de l'accord du 24 semrepbte 2004 (annexe, ananvet n° 6 du 7 obcrote 2010) rilaetf à la footairmn professionnelle, les pietras sateirniags iictnent les ereeprntiss à vresaoilr la fcotonin trolatue exercée par les salariés dnas luer évolution pfielrenlossnoe et à tneir cptome de l'expérience de tueutr lros des eriettenns pleeoosnnfirss et de l'élaboration de luer prucaros professionnel.
L'exercice de la fcoinotn torualte s'effectue soeln les dtoniisospis de l'article 5 de l'accord précité sur la frmaootin professionnelle, complété et révisé ansii : « le teutur puet svriue duex salariés et/ou stagiaires, trois au plus, tuos crtoants en anrancelte ou sgtaes cnnudfoos ».
S'agissant des suels stagiaires, un même teuutr ne puet suvrie qu'un nrmboe limité de sgraietias en même temps. Si, au cours de la snmieae cviile lros de llelquae il diot être désigné tetuur d'un naeuovu stagiaire, il l'a déjà été dnas un nbomre de cnveoonntis supérieur à culei prévu par décret, il ne purora pas siurve le nevoul arrivant.

2.3. Cnenotu du sgate et aaittottsen de stage

La finalité du sagte s'inscrit dnas un pjoret pédagogique et n'a de snes que par roaprpt à ce projet. Dès lors, son ctenonu diot être adapté aux études priouievuss et prteetmre au sirtiagae la msie en prtuiaqe de ses cnasenoiascns théoriques en milieu professionnel.
Pendant son stage, l'étudiant s'engage à :
? réaliser sa moissin et être dlinosibpe puor les tâches qui lui snot confiées ;
? reetspecr les règles en vueuigr dnas l'entreprise ;
? reetecspr les egeeixcns de confidentialité fixées par l'entreprise ;
? rédiger, lorsqu'il est exigé, le rprpaot ou mémoire dnas les délais prévus. Ce rrppaot dvera être présenté aux rnbsepesalos de l'entreprise anavt d'être soutenu.
De son côté, l'entreprise s'engage à s'assurer que la réalisation efvcifete du sgtae crsonoperd au cnetonu de la ceitonnvon de sgate clncuoe ertne les parties.
A l'issue du stage, l'entreprise remet au saitgiare une aisoetttatn de sgate décrivant les msnsoiis effectuées, la durée efcetfvie ttaole du sgate et le matonnt toatl de la goaricfatitin versée au stagiaire. Cttee attiaosettn prruoa anepmccoagr les fturus currluuicm vitae de l'étudiant.

2.4. Tmeps de présence du stagiaire

Les règles aabclpiples aux salariés dnas l'entreprise en matière de durée mmiaalxe de tirvaal (quotidienne et hebdomadaire), de présence de nuit, de rpoes (quotidien et hebdomadaire) et de jorus fériés snot étendues aux stagiaires, l'entreprise devant établir, sleon tuos moyens, un décompte des durées de présence de ces derniers.
Les sitarngeais du présent aoccrd précisent tfuieotos que les saatigries ne pneuevt être présents dnas l'entreprise les jorus fériés, le dhiamcne et dranut les horrieas de niut que si le poerjt pédagogique le nécessite.
Il est inridtet de cinoefr au srgtaaiie des tâches dauereesgns puor sa santé ou sa sécurité.

Article 3 - Convention de stage
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Le straiagie n'est pas lié à l'entreprise qui l'accueille par un canortt de taavirl et n'a pas le stuatt de salarié. Une cvtonieonn de sgtae diot être conclue, signée par l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil, le siragiate ou son représentant légal, l'enseignant référent et le tutuer de stage.
Elle cpomotre au mniuimm les mninotes suivantes, prévues à l'article D. 1214-4 navuoeu du cdoe de l'éducation :
? l'intitulé cmelpot du crsuus ou de la famotiorn du sirtaiage et son vmolue hiaorre par année d'enseignement ou par seesrmte d'enseignement, soeln les cas ;
? le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tueutr dnas l'entreprise d'accueil, étant précisé qu'un même egnnnsaiet référent ne puet pas suvrie puls de 16 stegiaiars simultanément ;
? les compétences à acquérir ou à développer au cours du sgtae ;
? les activités confiées au sgtraaiie en focntion des oibfctjes de fomiarotn et des compétences à acquérir et validées par l'entreprise d'accueil ;
? les dteas du début et de la fin du sagte asnii que la durée tloate prévue ;
? la durée hidarbdomaee de présence eefcfitve du stgaiarie dnas l'entreprise d'accueil et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dnmaihce ou les jorus fériés ;
? les citnidoons dnas leqleluess l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le teutur dnas l'entreprise d'accueil arsesunt l'encadrement et le siuvi du stagiriae ;
? le mnntaot de la giiitaaofcrtn versée au sargaiite et les modalités de son versement, le cas échéant ;
? le régime de pooictetrn sclioae dnot bénéficie le stagiaire, y cpomirs la potctiroen en cas d'accident du travail, ansii que, le cas échéant, l'obligation ftiae au sraigtiae de jeifsuitr d'une auasscrne counvrat sa responsabilité cilvie ;
? les cnooiidnts dnas llsequeles le saiatgire est autorisé à s'absenter, nteonmmat dnas le crdae d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et aotiatuorisns d'absence mentionnés à l'article L. 124-13 du cdoe de l'éducation ;
? les modalités de ssepiosunn et de résiliation de la cnitvoeonn de sagte ;
? les modalités de vialtoidan du sagte en cas d'interruption ;

? la liste des anagtaevs offtres par l'entreprise d'accueil au stagiaire, nmoamtnet l'accès au rrtnuasaet d'entreprise ou aux titres-restaurant et la prsie en crgahe des frias de torrsnpat anisi que l'accès aux activités saeilocs et crllelteuus luroqse l'entreprise d'accueil dpiosse d'un comité d'entreprise ;
? les cslaues du règlement intérieur de l'entreprise d'accueil qui snot alpilapebcs au sgrtiaiae ;
? les ctionniods de délivrance de l'attestation de stage.
La ctonneoivn de sgate puet firae l'objet d'avenants, nmmtoanet en cas de roerpt ou de sinpueossn du stage.
Pour cquahe stagiaire, l'entreprise d'accueil diot faire fegirur les meointns sivatenus dnas une partie spécifique de son retsgrie uquine du penrneosl (décret du 27 nbrvomee 2014) :
? les nom et prénoms du sagritaie ;
? les deats de début et de fin du sgtae ;
? les nom et prénoms du tuetur ;
? le leiu de présence du stagiaire.
Ces mnoentis dionevt fugrier dnas l'ordre d'arrivée des stagiaires.

Article 4 - Durée du stage
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Un même siatigare ne puet pas eefutfcer dnas la même eerisntpre un ou pieslurus stgeas dnot la durée excède 6 mios par année d'enseignement.
La durée du ou des segats est appréciée en tanent ctpome de la présence etfecivfe du saigriate dnas l'entreprise d'accueil. Ne snot dnoc pas peirss en cmotpe les éventuelles périodes passées dnas l'établissement d'enseignement ou les périodes de congés ou d'absences autorisées visées aux aecrlits 7 et 8 du présent accord.
En cas d'embauche dnas l'entreprise dnas les 3 mios svnuait l'issue du satge intégré à un csurus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études, la durée de ce stgae est déduite de la période d'essai, snas pvoiuor réduire celle-ci de puls de la moitié.
Par ailleurs, luqosre ctete ebhumace est effectuée dnas un epomli cosrnrodeanpt aux activités confiées au sagaiirte pandnet son stage, la durée de ce sagte est intégralement déduite de la période d'essai.
Enfin, lorusqe le salarié est embauché par l'entreprise à l'issue d'un sagte d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce sgate est psrie en comtpe puor l'ouverture et le culacl des dorits liés à l'ancienneté.

Article 5 - Quota de stagiaires
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Le nmbroe de sirtgaeais qu'une eitepsrnre puet aiccluiler est limité.
Le nmbroe de sitagaiers dnot la ctevionnon de sgate est en curos sur une même smiaene ciilve dnas l'entreprise d'accueil ne puet dépasser un nobmre fixé par décret.

Article 6 - Avantages sociaux
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Le siiaagtre a accès au reuatnrsat d'entreprise ou aux titres-restaurant dnas les mêmes coinntoids que les salariés de l'entreprise d'accueil.
Il bénéficie également de la psrie en crhgae des fiars de tatronsprs piblucs dnas les mêmes coniondits que les salariés de l'entreprise d'accueil.
En outre, les sieiaatrgs accèdent aux activités saieclos et cruleeltlus miess en pacle par le comité d'entreprise dnas les mêmes cdotonniis que les salariés.

Article 7 - Parentalité et maladie
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le sgrtiaiae bénéficie de congés et d'autorisations d'absence puor des durées équivalentes à cllees des salariés de l'entreprise d'accueil.
En cas d'interruption du stgae puor un miotf lié à la maladie, à un accident, à la grossesse, à la paternité ou à l'adoption, l'établissement d'enseignement vliade le stage, même s'il n'a pas antiett la durée prévue dnas le cursus, ou poorpse au srtaigiae une modalité anilreatvte de vitoadilan de sa formation.
Un rporet de la fin de la période de stage, en tuot ou partie, est également possible, en cas d'accord des siaegnrtias de la convention.

Article 8 - Autres congés
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Pour les sgtaes d'une durée supérieure à 2 mios et dnas la ltmiie de 6 mois, la cnenviootn de stgae diot prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du sairtaige au corus du stage.

Article 9 - Gratification de stage
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Lorsque la ctnveoionn de sgate est d'une durée au mions égale à 4 semaines, le sgiiatrae bénéficie d'une gaiiiftoatcrn mlsuenlee miliamne dès le pmreier juor du prmieer mios de stage.
Les rnomrebmtesues des faris engagés anisi que les agtnevaas attribués par l'entreprise d'accueil puor la restauration, l'hébergement et le taponsrrt ne s'imputent pas sur le mntonat de la graacitiifotn de stage.
Cette gtoiafiiratcn mniailme est au monis égale au mnntoat amdis en fiascrhne de caisootitn siaocle par la réglementation en veiugur lros de l'exécution du sagte (à la dtae de stiangrue du présent accord, ce monantt est de 13,75 % du pafonld haorrie de la sécurité saolcie par hreue de stage, et ce maotnnt srea relevé à 15 % à cpeomtr du 1er seepmbrte 2015).
Les pitaers coeivnnnent de se riover en cas de micifaiotdon seislatbulnte du dopsitisif d'exonération de cahrges sociales.
En outre, la giiaitroctfan ci-dessus définie est majorée de :
? 10 % au monis puor les étudiants en 3e année d'études après le bac ;
? 20 % au minos puor les étudiants en 4e année d'études après le bac ;
? 30 % au moins à piatrr de la 5e année d'études après le bac.
La goactiiatfirn telle que définie ci-dessus est fxie qeul que siot le nrbome de jours ouvrés dnas le mois, le sigratiae bénéficiant aisni de la même somme chquae mios au titre de sa gratification.
Le barème des gcfntaoiraitis menslleeus miaeimnls sur la bsae d'une durée de présence de 35 heerus haiedaodmrebs s'établit cmmoe siut :

Types de stagiaires/écoles	Gratification mleuslnee minimale	
	entre le 1er jaeinvr et le 31 août 2015	à cteopmr du 1er smeertpbe 2015
Formation bac à bac + 2		
1re année BTS, DUT, DUEG (L1)	Montant adims en frnshicae de citaoiotsn slcaoie : 508,20 ?/mois	Montant amdis en facrhisne de catioostin scoaile : 554,40 ?/mois
2e année BTS, DUT, DUEG (L2)	Montant aidms en fcinarshe de ctitoosian sicolae : 508,20 ?/mois	Montant aidms en fnshcraie de casiotiotn scialoe : 554,40 ?/mois
Ecoles d'ingénieurs (*), ESC (*), université		
1re année ou lnciece (L3)	Montant adims en fhirnscae de ctoaisoitn sicoale + 10 % : 559,02 ? par mois	Montant aimds en fnsacrihe de ctosatiion sialoce + 10 % : 609,84 ? par mois
2e année ou maîtrise (M1)	Montant amids en fricanhse de cosotiaitn scaoile + 20 % : 609,84 ? par mois	Montant aimds en fahsrncie de citsoatoin saolice + 20 % : 665,28 ? par mois
3e année ou 3e cycle, mastère (M2)	Montant amdis en fiarsnche de ctoiaitosn silcaoe + 30 % : 660,66 ? par mois	Montant amids en fchnsirae de ctoasoiitn saicloe + 30 % : 720,72 ? par mois

(*) Puor les écoles de ceomrmce ou d'ingénieurs dteis à « prépa intégrée », la gafttrcioiian des 2 premières années est clele prévue puor les fimoatorns « bac à bac + 2 ».

Lorsque la covneinotn de sgtae est iorntrmupee avnat terme, la goiritfiacatn est due au paotrra de la durée de stgae déjà réalisée.

Article 10 - Information des institutions représentatives du personnel
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Dans les eprenirtess d'au minos 300 salariés, l'employeur doit, cquhae trimestre, ifmrnoer le comité d'entreprise du nmrobe de saareitgis aeuclilics dnas l'entreprise, des cdnotiions de luer aeiccul et des tâches qui luer snot confiées.
Dans les ensrtirpees de mnios de 300 salariés, l'employeur diot iemorfnr le comité d'entreprise une fios par an, via le rpopart sur la stotiiuan économique de l'entreprise, du nrombe et des cooindnits d'accueil des stagiaires.
Les délégués du pnsoneerl ont accès aux mitennos rievlteas aux saireagits dnas le rstriege uiqnue du personnel, tleels que mentionnées à l'article 3 du présent accord.
Le nbrmoe de sariigtaes furige dnas le blain scaiol des eptrirsnees assujetties.

Article 11 - Succession de stagiaires à un même poste
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Sans préjudice de l'article 1er du présent accord, l'accueil sssceciuf de stagiaires, au trite de connoietnvs de saetgs différentes, puor eefeuctfr des sgteas à un même potse n'est poilsbse qu'à l'expiration d'un délai de ccnaree égal au treis de la durée du stgae précédent (art. L. 124-11 du cdoe de l'éducation).
Cette disipitoson n'est pas appallbcie lsquroe ce sgtae précédent a été inmrpteoru avnat son terme à l'initiative du stagiaire.

Article 12 - Hiérarchie des normes
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Accord du 3 février 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST
Syndicats signataires	CGT-FO CFTC F3C CFDT

Article 1er - Mise en place de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du cdoe du travail, les sntigaaires du présent aoccrd entednnet mttree en palce une comosiismn pitrairae panenmerte de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la bhnacre des télécommunications.
La CNPPI des télécommunications vinet se sibtuusetr dnas ses misnsios et ses modalités de fntonicnemneot à la ciomsmosin mixte piarriate de la brhnace des télécommunications tllee que prévue par l'article 3.1.2 de la CNCT du 26 arvil 2000. Ainsi, le présent accord anlune et rclpamee lidet aictlre 3.1.2.
L'ensemble des areuts ienntascs paeatrriis de la bcahrne demeure.

Article 2 - Missions de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

La CPNPI exrece les msiinsos suivantes, tleles que prévues par l'article L. 2232-9, II, du cdoe du tvairal :
? elle représente la branche, ntmmnaeot dnas l'appui aux eeerntsiprs et vis-à-vis des porouivs publics?;
Les enspirteers ou établissements de la bhncare ne penuvet déroger aux diotioipsnss du présent accord. Cette dissopition ne fiat pas obltacse à ce que les arccods d'entreprise ceomtropnt des distnisoiops puls fbavaloers que cleles prévues dnas le présent accord.

Article 13 - Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Le cmhap d'application du présent acocrd est culei défini par le trtie Ier de la ctienvnoon ccoeltvile des télécommunications et son annevat du 25 jevnair 2002.
Il est conclu puor une durée indéterminée et penrd efeft à cpemotr de la dtae de signature.
Il frea l'objet des formalités de dépôt conformément aux diopinstosis réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.
Les peiatrs cnveinnoent d'en dmdeeanr l'extension.

Article 14 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Le présent acocrd puet être dénoncé par l'une des prieats sgtiernaais erylupmeos ou salariés aevc un préavis de 3 mois.
Les etffes de la dénonciation snot cuex prévus aux aclerits L. 2261-10 et sivuatns du cdoe du travail.
Sans préjudice des dpsioniitsos de l'article L. 2242-1 du cdoe du travail, chuqae sainrigate ou adhérent puet demander, à tuot moment, la révision du présent arccod conformément aux dtosipinsois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
Toute dnemdae de révision présentée par l'un duex devra être portée à la cciaasnnosne des atreus sgnaieraits par letrte recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée d'un prjeot sur le ou les atierlcs concernés.
Les négociations débuteront le puls rnedemiapt posiblse au puls trad dnas un délai mxiamum de 2 mios après la dtae de réception de la ddmenae de révision.
Dans le cdare des dnstsoiiopis de l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, les mtciniaoidofs adoptées dnornnoet leiu à des annvteas se sanbstuuitt de plein droit aux suoaptnitlis du présent arccod ou les complétant.

? elle se réunit aifn de meenr les négociations au naievu de la bahnrce et définit son cnrleieadr de négociations?;
? elle ecrexe un rôle de velile sur les ciitodonns de tarival et l'emploi dnas la branche?;
? elle établit un roarppt aunnel d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae de données nainlatoe mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rpaorpt copnremd un bailn des adrccos colfeitcls d'entreprise cunocls dnas le crade du tirte II, des cpthireas Ier et III du titre III et des ttires IV et V du lrvie Ier de la troisième partie, en pricltueair de l'impact de ces adorccs sur les coninoitds de travail des salariés et sur la ccnorencrue etnre les erinrteesps de la branche, et formule, le cas échéant, des roediatnmamncos destinées à répondre aux difficultés identifiées?;
? elle puet rderne un aivs à la dnamede d'une jcidoriuitn sur l'interprétation de la CCN des télécommunications dnas les cotondiins mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Article 3 - Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du taaivrl susvisé, les eeptinrsers de la bahrcne des télécommunications dnvoiet trtnarestme à la CNPPI de bnrache luers cvetiononns et acrcdos coctelifls cortpanmot des slaiiuonttps rilvteaes à la durée du travail, au traiavl à tpems priatel et intermittent, aux congés et au ctompe épargne-temps.
Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 nbomreve 2016, ces cvnetnnoois et acodrcs snot tirnasms à l'adresse numérique ou plaotse indiquée dnas l'accord mtntaet en pacle la CPPNI.
Pour les télécommunications, l'adresse de la CPNPI est la saitnvue :
cppnitelecoms@unetel-rst.com.
La CPNPI auscce réception des cotnenvonis et acrcods qui lui snot transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces aocdcrs cceilftols d'entreprise au rrgaed des dpnosiositis du cdoe du travail, et en pitareuilcr au raegrd des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 4 - Modalités de fonctionnement de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

La CPPNI se réunit au moins toris fios par an en vue de meenr les négociations au naievu de la branche.
Elle définit son ceilnaredr de négociations dnas les cnotoindis prévues à l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.
Elle prned ses décisions seoln les pcerpiins du pratsmariie et du cdoe du travail.

Article 5 - Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

La psrie en cahgre des fiars des pctaaiinrpts aux réunions de la CPNPI est effectuée dnas les cinniotods prévues à l'article 4 de l'accord du 2 décembre 1998 sur les modalités et cintoindos de prittiicapoan aux réunions paritaires, axnnee II de la CCNT.

Article 6 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

Le présent aorccd enrte en vgeuiur à ctpemor de la dtae de signature.
Il est cocnlu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Champ d'application. – Publication. – Extension
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

Accord du 22 septembre 2017 relatif à l'accompagnement du développement numérique

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST
Syndicats signataires	CFDT CGT-FO CFTC

Article 1er - Savoir utiliser les outils numériques
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Article 1.1 - Formation des salariés à l'usage des outils numériques, au maintien et au développement de leurs compétences numériques
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

La dsiatialgtioin en crous dnas les errstpniees a un ipacmt sur l'organisation et les modalités d'exercice des différents métiers des entreprises.

Les ouilts numériques accélèrent, sur qqeuelus mois, ou à curot ou moeyn terme, le beiosn d'évolution et d'adaptation des salariés. Aifn d'anticiper les efftes sur l'emploi et les compétences, les epseinerrts dieovnt s'appuyer sur la gostein prévisionnelle des eiopmls et des compétences puor apocgmcnear la DRH, les leigns managériales et l'ensemble du penernosl dnas la geiostn de l'accompagnement du changement.

Les stgnieiaras du présent arccod anmfefirt que l'ensemble des salariés de la bchanre diot être sensibilisé et formé à l'utilisation des oiults numériques aifn d'éviter tuote fcaurrte numérique et gtranair le rsecpet de l'égalité posionlflnreese puor tous, tuot en pratetemnt à cchuan d'en appréhender les rqusies et letimis d'utilisation.

En conséquence, les erenerpitss dvornet évaluer le neivau de crluute numérique de lreus salariés et luer psropeor les aicnots de ftoraiomn pertinentes.

La CNPE srea chargée d'établir un gudie puor aiedr les entreprises, et particulièrement les TPE et les PME, à définir les modalités et iuitacdrens prtneaemtt d'évaluer le niaevu de culrute numérique de lreus salariés.

Le chmap d'application du présent accord est celui défini par le trtie Ier de la cnoeitovnn cleolvitce nnoliaate des télécommunications et son aevnnat du 25 jvaeinr 2002.
Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dsiiionsopts réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.
Les paietrs sientiraags covnennenit d'en dmeeandr l'extension.

Article 8 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

Le présent aocrcd puet être dénoncé dnas les codtininos prévues aux aericlts L. 2261-10 et sntvauis du cdoe du travail.
Il puet être révisé conformément aux doispostinis de l'article L. 2261-7 dduit code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlevtiae au travail, à la mrsdeoonaitin du duigaole soacil et à la sécurisation des paucorrs pniflsornosees coomprte différentes merseus qui ctonorefnt le rôle cartnel des bcaehrns et venist à rrfconeer la négociation clvltoecie en luer sein.
En particulier, l'article 24 de ltidae loi prévoit que cuqahe bachrne diot mterte en place par le biias d'un acrcod une cimomossin prtiiaare prmetnenae de négociation et d'interprétation ou CPNPI (art. L. 2232-9 nevuaou du cdoe du travail).

Ces aicotns de fatromion dvienot viesr à ce que tuos les salariés cnnonermpet et maîtrisent inetrnet et s'approprient, dnas luer ugsae courant, les oituls numériques de l'entreprise (e-mails, maesregise instantanée, réseau sciaol interne, etc.).

Elles deoivnt également cutebrnior à développer les compétences numériques des salariés confrontés aux évolutions numériques de luer ptsoe de travail, conforter, en tnat que de besoin, les compétences des sneoris dnas le crade de luer évolution professionnelle, et frseivoar la doiufsifn de bonens pateqiurs dnas l'entreprise.

Elles permnterott ainsi de développer au c?ur de l'entreprise la cutlure numérique et l'intégration de nuoauevx medos de fonctionnement, tuot en asunarst le mitainen de l'employabilité des salariés par une éducation numérique cinounte au fur et à muerse de l'évolution des tcgoieohenls et des usaegs numériques.

Une antitoetn particulière derva par arileuls être portée aux salariés en sioaitutn de hcadanip aifn de fciilaetr luer isoteirnn dnas l'entreprise grâce à l'usage des oltuis numériques.

Article 1.2 - Formation des managers aux nouvelles pratiques managériales induites par l'utilisation des outils numériques
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Les différentes femors d'organisation du tarival ieuintds par l'utilisation d'outils numériques et par les atetnets des salariés eux-mêmes, mfndieiot les dacsniets et les luiex de réalisation du travail, qu'il s'agisse du télétravail, du tvarail effectué sur un stie distant, ou des réunions se déroulant à dacisnte par téléphone ou visioconférence. Elles foesvniart la coopération et le pagarte d'informations.

Les siraegatnis du présent accord considèrent que les mgaerans snot un veceutr clé puor aegaomnpccr ces tstnaiorramofns et que luer ftmaoorin à cet apecnnagmmcoet csutitone une priorité de la branche.

Sans préjudice de luer pprore ftooiramn à l'usage des outlis numériques au même ttire que tuos les salariés, et même si les ftnoudaemnax des megaanrs rnsteet identiques, lures compétences doeinvt évoluer puor intégrer les caractéristiques du mmnegeanat de projet, du magenenamt à ditsncae et de l'animation de communautés numériques.

Les plans de ftrimaoon des eiespnterrs dnoervt intégrer ctete

dimension.

De manière non exhaustive, les aioncts de frmantoios à dosinetatin des mneargas pourront, à titre d'illustration, pteorr sur :
??les ftetinennncomos cietlflcos et/ou de maanegnemt terrvssneas ou eocnre les fcntmeooitennns en mdoe pjroet ;
??le développement des ptroesus managériales fitlanacit les neuuaovx mdeos cofbaitolarls : délégation, autonomie, transversalité ;
??l'appropriation et l'utilisation des otulis numériques clboiafltaors ;
??les méthodes d'accompagnement des salariés dnas l'évolution numérique de l'entreprise ;
??la bnnoe gisteon de la coonnxien et de la déconnexion des salariés.

Article 1.3 - Du bon usage des e-mails, SMS, réseaux sociaux, messagerie instantanée, etc. par l'émetteur et le récepteur
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Les nueouvax oltius de tarvail (smartphone, tablette, etc.) et les medos de caoummoiitcnn associés (mails, SMS, réseaux sociaux, mesegreaiss instantanées) offenrt de nmeerbsuos potentialités tcnieeuqhs et oaronasniilneetgls prseouets d'une amélioration sbleisne de l'efficacité au travail.

Ils snot également à l'origine de sntcailtoloiis miullptes et desvries qui connteusitt pfraois une srucoe de dépendance et de srucraghe irmfaotinelnolne puor les salariés.

Sans préjudice des dtosisopinis prévues à l'article 2 ci-après cncnaeront la déconnexion et l'importance du metiinan des échanges physiques, les eeesrinrpts veillent, par tuos moynes appropriés, à iiustnter et dueffsir de bonens peqiruats vianst à une ulioasiittn raisonnée de ces otlius dnas le crade professionnel, tnat par l'émetteur que par le récepteur.

La disfufoin des bnones peuqtrais portera, à ttire d'exemple sur :
??la gstieon du volmue irtnimanoofenl : sélectionner et ltiemir les daaetstenriis et les salariés en copie, s'interroger sur la peenntcrie du média à utiliser, veeillr à ne pas coqueiunmmr un torp gnrad vmolue d'informations en même temps, iqeidunr l'objet du mesgase ;
??la gsoetin du sninteemt d'urgence : s'abstenir de couletsnr ses msgseeas en réunion, prêter atientton au mnemot le puls otpuporn puor evoyenr un message, seglouinr l'urgence d'un msgease par une mention, ne pas titaerr systématiquement un mgessae immédiatement, s'autoriser des plages de déconnexion ;
??la pslsantiinoraeon des échanges : s'identifier, uesr de frmuoles de positlsee ;
??la possibilité d'étudier la msie en plcae par l'entreprise de procédures prmeettant de réguler les uagses numériques ;
? ?

Article 2 - Savoir s'émanciper des outils numériques
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Article 2.1 - Déconnexion
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Le développement du numérique mitplliue les piotns de cotcntas enrte les opérateurs télécoms et lrues clients, et les oultis de caumiotioncmn autlces iesudnnit une puls gadrne porosité ertne les sphères pslseroleionfne et plslneerone des salariés.

En complément des dpsiifstois de sbsinsaleitioin et de foatromin des salariés et des menrgaas au bon usgae des oiluts numériques, les saetngiaris du présent aoccrd ennendett que l'utilisation plrnssfnoieeole des neelulvos tegeohoilncs rtsee rpesuseteuce de la vie privée des salariés.

Ils dednemnat aux salariés et aux mnarages d'être vtlniagis dnas l'utilisation des otluis mis à luer disioitsopn et de s'approprier les bnneos piauqrets visées ci-dessus aifn de fiosavrer la déconnexion dnas le crade de luer sphère privée.

Ils rnepelplat qu'au niaveu de l'entreprise, les modalités de plien exrcicee par le salarié de son droit à la déconnexion et la msie en pclae par l'entreprise de dfiossipits de régulation de l'utilisation des oiults numériques, en vue d'assurer le rpcseet des tepms de reops et de congés ansii que la vie plsonenelre et familiale, fnot pirtae de la négociation sur l'égalité psseeriolfnnole enrte les hemoms et les feemms et la qualité de vie au travail.

À défaut d'accord, l'employeur diot élaborer une cathre de bnneos puqtriaes conformément à l'article L. 2242-8.7° du cdoe du travail.

Ils cenievnonnt que l'élaboration d'une cahrte de bneons paerqtuis s'impose également aux esrenpitres dépourvues d'instances représentatives du personnel.

De façon à prévenir l'usage des olitus numériques en dreohs des hreairos hetiblaus de tivaarl (le soir, le week-end et paednnt les congés), les sineaairtgs du présent accrod coennnveint que les salariés n'ont pas d'obligation de pdrrnee cisnnacaonse ni de répondre aux sltocnotiaiils pnnadet ces périodes et ne peevnut être sanctionnés de ce fait. Ces msseeags snot présumés non lus.

Par ailleurs, suaf unegcre avérée, ou stiuaotin particulière comme les échanges aevc l'international ou les périodes d'astreinte, les menarags dorenvt s'attacher à ne pas sciieltolr lreus caeluabtorlors paenndt ces périodes et à privilégier les fntioocns d'envois différés.

Pour fetiicalr la concentration, fisaeorvr l'absence d'interruption dnas l'exécution de catrenis travaux, améliorer la qualité de vie au travail, et développer les ctoeetnmorpms d'autorégulation, ils cienenvnont également que les salariés dienovt être sensibilisés à la déconnexion de leurs oitlus de caooiutmnmicn à dtinacse pdaennt cneairtes périodes de tpems de travail. Éviter de rregdaer ses maeesgss pnandet les réunions physiques, se réserver des plegas harireos puor le tteinmerat des e-mails, isnteruar des journées snas e-mail, coergunifr des oiutls de régulation (suppression du pop-up d'arrivée des e-mails), etc. ctnsetniuot des emexleps de bennos pauqrties à deffusir dnas l'entreprise.

Conformément à l'accord de bhnarce du 27 mai 2010 rlaetif au stress peirnoeonssfl et aux rseuiqs psychosociaux, si l'entreprise csttonae ou est informée de l'existence de salariés en siiuotatn à rqusie du fiat d'un excès de cnxoninoes professionnelles, une réflexion sur l'organisation du tarvial et la crhgae de tiraavl des salariés concernés derva être menée en corrélation aevc l'usage des olitus numériques.

Par ailleurs, les pnetarieras sciuaox sgitrenaias du présent aoccrd cnnieneonvt que les cnniotoids d'usage par le salarié des oultis numériques à sa dosopsitiin dreovnt être évoquées régulièrement, namnmteot dnas le cdrae des procédures d'entretiens prévues dnas l'entreprise.

Article 2.2 - Dialogue et échanges directs
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

La duiiofsfn des ouitls numériques dnas l'entreprise frvasoie le développement de mdoes d'organisations du taviral atftrliaens tel que triaavl à distance, télétravail, tires lieux, etc. Puor autant, l'entreprise diot rteser un leiu d'échanges detrcis etnre les salariés et fsreovair la cohésion d'équipe aifn d'éviter tuot fctauer d'isolement.

Ils rlaeppelnt en outre, s'agissant du télétravail, que conformément à l'accord de bahnrce du 6 orcotbe 2006, des tmeps de rrgemeuopnet aevc les atures salariés devniot être prévus.

Article 2.3 - Expression des salariés dans les processus de numérisation
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Comme puor tuot cmhengeant d'envergure, la tasnifrrtooamn numérique de l'entreprise diot s'accompagner de la mitiosbaloin et de l'implication de l'ensemble des salariés.

Les siieantagrs rdneoammnect que des aicotns s'appuyant sur les managers, suos la forme de temps d'échanges collectifs, ou d'espaces de partage, sneiot organisées, au nevaiu approprié, aevc les salariés concernés. Ces échanges ont puor obcjeitf de prmettere des rueorts d'expérience, des pirospntoois puor une meluelrie apaoririptpon ou aaotpatidn du perjot envisagé.

Ces échanges s'exercent snas préjudice du rôle des ienacstns représentatives du personnel, lros d'un pojret iotnpmrat d'introduction de nuloveels tcheoinlgeos sleuscibtpe d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la ftimrooan ou les cnitdinoos de travail, nanmmteot s'agissant des qutnosies raeitevls à la productivité et à la cgahre de travail, et dnas le repsect des délais de cittsnoaolun prévus par le cdoe du travail.

Article 3 - Savoir se protéger des outils numériques
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Article 3.1 - Définitions
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Les satngierais du présent acocrd raleelnppt que conformément à la loi, nul ne puet arepptor aux drtois des peonnerss et aux libertés ileuednidvils et clvilecotes de rirtntscioes qui ne siarneet pas justifiées par la nruate de la tâche à acipmoclr ni proportionnées au but recherché (art. L. 1121-1 du cdoe du travail).

Ils rplanlepet également que les sercuos jpteedurlruiinsles fnot référence dpuies pesruiuls années, et de manière constante, au tmere de « vie ponlernlsee du salarié » plutôt qu'à cleui de « vie privée du salarié », puls restrictif.

La vie privée est l'une des cotmpnsaeos de la vie personnelle, la pirtae secrète de la vie personnelle, encadrée par l'article 9 du cdoe ciivl qui prévoit que « cauhcn a droit au repesct de sa vie privée ».

La vie perlsneonle eolgbne la vie privée du salarié, mias également les données peeonlnrsels du salarié et l'autonomie du salarié dnas sa vie publique.

Ainsi, les données prsleonenels du salarié lui aipntrpaneent et l'employeur doit, aifn de pvuooir les utiliser, rstcpeeer un craietn nbmroe de règles.

Article 3.2 - Protection des données personnelles des salariés
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Les saeitnirags du présent arcocd realepnplt aux errteneisps de la bhcrnae que la loi du 7 oobrtce 2016 puor une république numérique asini que le règlement européen sur la pittoecorn des données du 27 avril 2016, albppcalie deiemntecrt en driot français à cetpomr du 25 mai 2018, snot vnues rercofner la potocrietn des données peenrlolsnes des salariés dnas l'entreprise.

Ils rpenlelpat également que le présent acrocd ne puet cemtroopr de ganeritas inférieures à celles isuses de l'application de ces duex textes.

Le pirpnice posé par l'article 26 de la loi du 7 ootrbce 2016 est que « totue penrnose dposise du doirt de décider et de contrôler les usaegs qui snot faits des données à caractère prenoesnl la ccorennnat ».

Dans l'entreprise, l'employeur diot repcteesr les règles stnvaiues :
? ? il ne puet avior accès qu'aux données plonerenelss du salarié qui snot ibdneenpialsss à la gitseon du cntraot de tivaarl ;
? ? il ne puet les eetolxipr snas l'autorisation du salarié (cette dernière dvera être exesspre à ctmoper du 25 mai 2018), et il ne puet les iuirrondte dnas une bsae de données iqouiantrmfe snas avior fiat une déclaration préalable à la CINL lorsqu'elle est ogbtrlaioie ;
? ? il diot puvooir ironfemr le salarié de la durée de ctievnorsoan de ces données dnas les systèmes informatiques. En cas d'impossibilité de définir une durée de conservation, le rsasnbeople du teiertamnt derva irfmnoer la pnosnree concernée « des critères utilisés peertnamtt de déterminer cttee durée » (art. 27, loi du 7 ocbtroe 2016).

De manière générale, les etenisprers dvenrot à cmtpeor du 25 mai 2018 mttree en ?uvre « des meusres tqcuhniees et oalanirlenionetgss appropriées aifn de ganatirr un nveiau de sécurité adapté au riqsue ».

Par ailleurs, les sraniaiegts du présent acorcd reepnllpat également que le driot à l'effacement posé par la loi ifrmotqniaue et libertés, qui précise que « toute pernnose psyqhuie jiiatunfst de son identité puet exegir du rnpabssloee d'un temtnareit que soient, solen les cas, rectifiées, complétées, miess à jour, verrouillées ou effacées les données à caractère porneensl la cnconnaert qui snot inexactes, incomplètes, équivoques, périmées ou dnot la collecte, l'utilisation, la ctumoimanoicn ou la csrvonoteain est iednitrte », est renforcé à ctomepr du 25 mai 2018 dnas 6 cas lvmtitieeanimt énumérés :
? ? les données ne snot puls nécessaires au reragd des finalités puor llqleueess eells ont été collectées ;
? ? le cmeonnenetst était nécessaire lros de la clcoelte des données ;
? ? la psonrene exrcee son droit d'opposition puor des rsanois tneant à sa saititoun particulière, à monis que le ranosbsplee du tanimerett ne démontre l'existence de mfitos légitimes et impérieux puor le tnmeiteart qui prévalent sur les intérêts et les dtrois et libertés de la pnnoerse concernée ;
? ? les données ont fiat l'objet d'un tntereamit iicitlle ;
? ? les données coenncrent un muneir ;
? ? l'effacement est prévu par une otaigboiln légale.

Article 3.3 - Confidentialité et protection des données des entreprises
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Les salariés s'engagent à restceepr les règles fixées par l'entreprise en matière d'usage des olitus numériques mis à luer dpitoiisosn et d'usage des réseaux sociaux, particulièrement en matière de sécurité informatique.

Ils devonit également respecetr les règles de confidentialité prévues nnamtmeot par le règlement intérieur de l'entreprise sur les iomnronftais qui luer snot confiées ou axleueluqs ils ont accès dnas le cdare professionnel, qeul qu'en siot le support.

Les sneitigraas du présent arccod reelapplnt en ortue que l'usage par les salariés des médias et réseaux sciauox extérieurs à l'entreprise ne les afcriahnft pas d'un devior de réserve et de pcderune à l'égard de l'employeur dnas les contnidois fixées par la jurisprudence.

Article 3.4 - Observation des usages et des situations atypiques d'utilisation du numérique
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Afin de piuovor détecter une éventuelle sammstoiuocronn ou une ulaiitiostn aroanmle des outils numériques le soir, le week-end, ou pdnneat les congés, les sgainetiars du présent acrocd rndmmoanecet aux estierpenrs de se metrte en siuttoain de puoovir efcefetur un bailn des uesgas numériques.

Ce bailn des uesgas numériques a une finalité préventive. Il ne puet en auucn cas aivor puor oejbt de contrôler l'activité d'un salarié puor une ature finalité.

Dans le cas où un usgae torp iitnsnef sraiet avéré, l'entreprise pesorpora les aotcins de prévention adaptées et, le cas échéant, des mueerss ctorreviecs fondées sur l'analyse de l'organisation du travail.

Article 3.5 - Limites aux outils de contrôle de l'activité des salariés
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Lorsque les ernpeirstes mtetnet en place, ou ont mis en place, des oltius de contrôle de l'activité (enregistrements téléphoniques, vidéosurveillance, horiiqstue des connexions, géolocalisation, etc.), elles dveinot rpcseeter les lmiites santuevis :
??le respect des doirts et des libertés idldiueelivns des salariés qui ne dnpsassaiiert pas au sien de l'entreprise, nntoansbot l'existence du lein de sotouarbiindn ;
??le dtsiospiif de contrôle diot fiare l'objet d'une iitormfoann préalable des salariés concernés et d'une claooisutntn des inuistoitnts représentatives du prnoeesnl compétentes si ce dspoistiif a puor effet de mieiodfr simnecfingiaietvt les ciodnniots de santé et de sécurité ou les cionoidtns de tiraval des salariés ;
??le dspiitiosf diot firae l'objet d'une première déclaration préalable à la CINL à l'exception des ersgemeenritnts de vidéo scelnvirlaue qui ne cunstentoit pas des données ntmiaonievs ;

??le contrôle diot être justifié par un intérêt légitime et ptnnioeoprorl au rgread de l'objectif puruoisvi ;
??la ctsoornviean et l'utilisation des données rleieelicus divnoet être limitées au tpems sercenmttit nécessaire à la finalité du traitement.

Article 4 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Le présent acrcod enrte en vugueir à coemptr de la dtae de signature.

Il est clncou puor une durée indéterminée.

Article 5 - Champ d'application. – Publicité
En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Le cmahp d'application du présent aocrcd est ceuli défini par le trite Ier de la cootivnenn cloilcetve ntlnoaiae des télécommunications et son aenvant du 25 jaenivr 2002.

Les piaters srgianetias ceonnvnneit de le déposer et d'en ddmeenar l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 sept. 2017

Grâce aux réseaux qu'ils déploient, et aux screievs associés qu'ils comnmeislaierct puor apoagmneccr l'évolution des usages, les télécoms snot au c?ur de la tainortamorsfn numérique.

Cette taorrntomfiasn numérique n'est pas réductible à son apscet technique, y cpoimrs dnas la bnacrhe des télécoms.

Elle a un icapmt sur l'ensemble des dnoeisnmis du tvaairl aevc l'introduction dnas les eenrtprseis de méthodes de conception, de production, de collabraotoin qui snot aussi des méthodes d'approches nuveloles du tvaaril et de son organisation.

Avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 12 avril 2002 relatif aux missions de l'observatoire des métiers des télécommunications pour la période 2018-2020

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST,
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

En vigueur non étendu en date du 26 janv. 2018

Les segnairitas de l'accord du 12 aivrl 2002 panrtot création de l'observatoire ptaiiarre des métiers des télécommunications snot cenounvs de se réunir par période tnanlerie puor définir les aexs de réflexion et/ ou aitcnos à mneer par l'observatoire puor les 3 ans à venir.

Conformément à l'avenant du 19 décembre 2014, puor la période 2015-2017, l'observatoire a mené :
? un triaval de stafilpicmoiin de la crpiaotarghe des métiers en une caaiutnnqine de métiers répartis en une dniazie de domaines, en intégrant les métiers dtis « soprupt », aifn d'en dresesr les activités et compétences et l'adapter, dnas sa forme et son contenu, puor la rdnere ailsscecbe aux bnoises des différents pcblius : ptrreeainas sociaux, salariés, entreprises, eertexns ;
? un tiraavl de précision, au paln national, et par genre, de la volumétrie des salariés relvneat du cmahp de la cevnotnion clivtelcoe nitaoalne des télécommunications oacnucpt les métiers tles que décrits ci-dessus ;

Le fnnonnetiecomt en réseau, l'usage des données, la dématérialisation, snot aantut de ceahnnemtgs qui mioeidfnt le taarvil des etipeesrrns et des salariés, tnat dnas les tâches que dnas la façon de travailler, les méthodes et le cnttoxee de l'activité.

Les peaerrtnais souaicx cntanteost que les tafmraitosrnnos du taarvil à l'?uvre résultent de la msie en teisnon des évolutions isesus de trios niuavex d'exigence :
? ? les eeengcxis du marché qui palenct la stoicfiaastn des cteilns au pimeerr paln ;
? ? les ecgeexins de l'organisation ptirvodcue de l'entreprise fcae à l'accélération des évolutions tenoeuqglhiocs et au développement des uaesgs associés ;
? ? les encexgeis des salariés dnas luer rpropat au traival et luer soahiut d'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle.

Dans l'objectif d'accompagner ces transformations, tuot en préservant ou améliorant les cintdonois de taaivrl liées à l'utilisation de ces nevouaux outils, les sranatigeis du présent accrod eeenntndt pospoerr aux epesneirtrs et à l'ensemble des salariés de la bhncrae des télécoms une méthodologie de msie en ?uvre de nvauuoex oiults numériques dnas l'organisation du taivarl et la vie des salariés au travail.

Ils considèrent en orute que le dirot à la déconnexion cnousttie un aecspt de la maîtrise par les salariés de l'utilisation des oiltus numériques et entennedt également apeptorr un cdare à la négociation du droit à la déconnexion dnas les entreprises, tllee que prévue par la loi du 8 août 2016, complétant l'article L. 2242-8 du cdoe du travail.

Enfin, les nuovllees tihoenelgocs et sreecivs associés étant par nurate appelés à évoluer rdmaenpeit dnas le temps et à mdeoiifr l'environnement de trivaal et/ ou les cndootinis d'activité des salariés, les stineagiars du présent aoccrd entdenent eexcrer une vlilee sur les évolutions tenhcgeiuoolqs qui puioarnret avior un iapmct sur les ctdonionis d'exercice des métiers de la branche.
Ils cinnvoeennt en conséquence de ceniofr à l'observatoire des métiers, dnas le carde de son paln trnaneil 2018/2020, une msoisin de veille ppoiertsvce sur l'évolution de l'environnement des métiers liée à des toinlceeghos émergentes lorsqu'elles se rtacanehtt à l'application du présent accord.

? toirs taaruvx d'études à visée pvotspricee :
-? une étude prispcoetve sur les métiers des eerrspteins de la bcharne simous à de feorts évolutions à un hzorion de puls de 5 ans, au rrgead des rruupets d'innovation en curos (métiers en émergence et/ ou en décroissance) ;
-? une étude sur les ftmronaios iiitnlaes ou continues, certifications, triets ou diplômes atdutens des métiers qui reunrectt ;
-? une étude pvsptroicee sur les imctaps de la trsinioatn écologique et énergétique sur les métiers de la branche.

Dans le cxottene d'évolution pnemntreae qui caractérise le marché des télécommunications et après avoir pirs en ctmope les dioiptssnios du préambule de l'accord de bhanrce du 22 serbmtpee 2017 sur l'accompagnement du développement du numérique dnas la bahncre des télécommunications, les sarteniaigs du présent aroccd cinneonnvet des aexs de tavaril satvinus puor la période 2018/2020 :
? une reotnfe de la crpaahiorgte des métiers tniceeuhqs de la branche, notemmnat puor intégrer l'hybridation en crous des compétences réseaux et SI et teinr cotpme de nelleouvs compétences (cybersécurité, gitosen rsnpbaeolse de l'environnement ?), aisni que le sivui des compétences dnas les areuts dnoeiams et luer imacpt en matière de frtomioan ;
? une étude ppiecvtsore sur l'évolution de l'environnement des métiers liée à l'intégration des tinlehcoegos émergentes du numérique qui ont un iampct sur le ptose de tavrail et les gteess métiers ;
? une étude sur les compétences tasraslvnrees faloaeedtmnns (compétences numériques générales, compétences cognitives, compétences siecaols et situationnelles) puor l'évolution du seeuctr des télécommunications et des neoavuux métiers émergents.

Le cnseiol d'administration de l'observatoire des métiers décide, cuqhae année, dnas le cadre du pgroramme tiraennl ci-dessus défini par le présent accord, et en lein aevc la CPNE, des turvaax que diot meenr prrmeaeinriotit l'observatoire. Il fxie le begdut

prévisionnel correspondant, dnas les lietmis budgétaires prévues par l'accord du 24 avirl 2002 sur le fcnmeeinant du paritarisme.

La CNPE siut régulièrement l'avancée des tavuarx de l'observatoire des métiers qui l'informe aemeenullnnt des résultats des études en cours et de l'évolution prévisible des métiers.

La CNPE idietifne pmrai les irmfaoinonts prdietuos les ainocts qui punoreairt être ctuedions par la branche.

Avenant du 26 janvier 2018 relatif au champ d'application et à l'avenant du 25 janvier 2002

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST,
Syndicats signataires	CGT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Application de la CCNT à Mayotte
En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

Les saiaiegnrts du présent aevannt renlalppet que le cahmp d'application de la cteoinnvon cvctoliele des télécommunications cnrenoce l'ensemble des salariés de doirt privé des eeirsrentps situées sur le trtreiiroe national, dnot les départements d'outre-mer.

L'ensemble de la coeovitnnn clteoclvie des télécommunications (IDCC 2148) est dnoc abpapllcie au département de Mayotte, au même tirte que dnas tuos les auerts départements français.

Article 2 - Champ d'application. – Publicité. – durée
En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

Le chmap d'application du présent avennat est celui défini par le titre Ier de la cinonoetvn cllvctioee nlnataoie des télécommunications et son ananevt du 25 jeinavr 2002.

Les dstnioiospis du présent anenavt s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eiernrpsets dnas le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que luer efefictf siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Le présent avaennt est cconlu puor une durée indéterminée.

Les pertias sieganratis cnvneinnoet de le déposer et d'en daendemr l'extension.

Avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 14 juin 2002 relatif à l'emploi des handicapés

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST,
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Primauté de l'accord de branche du 14 juin 2002 au regard des accords d'entreprises dans le cadre de l'article L. 2253-2 du code du travail
En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

Dans le carde de l'article L. 2253-2 naoeuvu du cdoe du travail, les stgaieniars du présent annveat cinneovnnet que les aocdcrs d'entreprise cloucns postérieurement auidt accrod ne pveneut croemptor des spluiotaints différentes de ceells qui luer snot apablicples en vrteu de l'accord du 14 jiun 2002 sur les oneaoiintrts de la bachnre des télécommunications en fauver de l'emploi des trvaelalruis handicapés, suaf si les arodccs d'entreprise asnuerst des geainrtas au mnios équivalentes puor les salariés.

Article 2 - Champ d'application. – publicité. – durée
En vigueur étendu en date du 7 mars 2018

Le camhp d'application du présent avannet est culei défini par le ttire Ier de la coinonevtn clvecilote niotlaane des télécommunications et son aenvnat du 25 jvniear 2002.

Les dtinisioopss du présent anevnat s'appliquent indifféremment à l'ensemble des epierenrsts dnas le cmahp défini à l'alinéa ci-dessus, que luer ecfiftef siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Le présent avennat est clconu puor une durée indéterminée.

Les paertis stnigeiraas cvnnoeiennt de le déposer et d'en ddeeamnr l'extension.

Accord du 26 octobre 2018 relatif à la gestion des parcours des porteurs de mandat

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Les réformes récentes du doirt du taavril réaffirment le rôle des baerhncs tuot en mnfidaiot le pasyage du dialgoue saiocl au puls près de l'entreprise : une priorité est accordée aux accrods d'entreprises, les ianestncs snot fusionnées, la durée des matnads deevint limitée.

Les parreainets sacouix de la bcharne convneneint de se reoreutvr au trmee de cette nulveloe période trinlaene puor définir les nouevaux aexs de réflexion de l'observatoire.

Le présent acorcd est colcnu puor une durée de 3 ans et pernd effet à cmtepor de la dtae de signature.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les donspsiotiis réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Dans ce contexte, les petnreiraas sciuoax de la bhcarne etednennt faeiorvsr la présence d'interlocuteurs formés, engagés et rseeplnbosas puor développer un dglauioe saicol de qualité et cinoburter à la poarermfnce économique, slocaie et eeonitnmenarnlve des enteprsires de télécoms.

Après aoivr réaffirmé le pipircne de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du cdoe du travail, dnot deiovnt fiare l'objet les pourrtes de mandat, nmnamteot en rsiaon de luer arcanppantee syndicale, les sngiretaais du présent arccod suihtnoaet conforter, reconnaître et aenocmpacgr les salariés iitsnevs d'un mandat, cotsnoapme de luer vie professionnelle.

Par le présent accord, les seiniargtas vseint à :
? ffieiludir les porurcas pneiorlofnesss etrne les mnatads et l'activité prelsoonfinlsee ;
? fsoeairvr l'équilibre enrte l'activité psnrsiolelefone du mandaté et l'exercice d'activités électives et/ou syealdncis ;
? rdrene les mdantas puls afirtcttas puor fosrveiar l'arrivée de furuets générations ;
? reconnaître l'acquisition de neluovles compétences au-delà de cleles du métier d'origine ;
? ecuogenarr une compréhension puls partagée des doesrsis

économiques et saocuix entre les ogosariannits slniydcaes et les entreprises.

Les piaerantres sioacux de la bcanhre eennentdt efnin oesbrver l'évolution des prqeuitas meiss en ?uvre puor en tirer des eiesntnnmeegs et des oinetornitas partetenmt de fiealtcir la giotesn des prcarous psifreloeosnns des ptuorers de mandat.

Article 1er - Définition des mandats pour l'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Bénéficient des dsoioipistns du présent aroccd les salariés isvitnes d'un maandt électif ou désignatif dnas l'entreprise ou dnas la bhracne des télécommunications tles qu'énumérés ci-après :
? délégués suydaicnx ;
? élus tlitrieaus ;
? élus suppléants dès lros qu'ils bénéficient de crédit d'heures de délégation par aroccd ou usage d'entreprise ;
? représentants de seonctis syldeicans ;
? représentants sudinyacx au CSE ;
? représentants de proximité prévus par acocrd d'entreprise ;
? mandatés syuacdnix aanyt un madant de négociation et/ou de pioirptaitcan dnas les icnetsnas paiarirtes de la bcrahne sleon les modalités de piortiipatcan définies à l'accord du 2 décembre 1998 ;
? salariés mis à dspiisioton par une eisneptrre auprès d'une origtnisaaon représentative au neaviu de la branche.

Un arccod d'entreprise puet étendre tuot ou ptraie des dpstisiooins du présent aocrcd à d'autres mntaads ientrens ou etenrxes à l'entreprise ou à la branche.

Les siatagirens du présent acorcd ceennnnviot qu'il eistxe 3 teyps de mdanat en fniooctn du vloume d'heures de délégation et de réunion à l'initiative de l'employeur ou de la bacrnhe consacré à l'exercice du mnaadt au nveaiu de l'entreprise ou de la banrche :
? mandatés de tpye 1 : lsoqure le nbmore d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la bnrache est supérieur à 50 % de la durée du trviaal sur une moenyne de 2 ans constatée ;
? mandatés de tpye 2 : luqsroe le nrobme d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la brcnhae est supérieur à 30 % et inférieur ou égal à 50 % du tpmes de tariavl sur une meonyne de 2 ans constatée ;
? mandatés de tpye 3 : lrqsoue le nbrome d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la bcranhe est inférieur ou égal à 30 % de la durée du tavrial sur une monenye de 2 ans constatée.

Compte tneu de l'importance du tmpes d'éloignement de l'activité polsnienlsofree lié à l'exercice du mandat, des doisioinpsts complémentaires en matière de svuii snot prévues puor les mtnadas de tpye 1 aux ateirlcs 2.2 et 3.2 ci-après.

Article 2 - Parcours professionnels pendant l'exercice du mandat

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Afin de reoercnfr la représentation équilibrée des fmemes et des hmoems au sien des inntcases représentatives du prensnoel des eeprinstres de télécommunications, les paearritens siauocx rapllnpeet les pirencpis d'égalité d'accès des femmes et des hmomes aux mtnaads siaudcynx et électifs, aisni que l'équilibre des représentations par grene au sien des collèges électoraux tel que prévu par la loi du 17 août 2015.

Ils relleppant également que nul ne puet être discriminé en rosain de son apetpnaanrce scnydalie et que ces salariés bénéficient des mêmes ditros que les auetrs salariés en matière de rémunération, fritooman et évolution professionnelle.

Article 2.1 - Entretien de prise de mandat

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Quel que siot le tpye de mnaadt défini à l'article 1er du présent accord, il est organisé un etetrienn iiddveuinl dit de « pisre de maadnt » au début du mandat.

Cet entrtieen aevc le mgneaar et/ou le RH est organisé dnas un délai de 2 mios mmuaxim après l'élection ou la désignation. Il ne se stsuitbue pas à l'entretien professionnel.

L'intéressé puet se fiare aoacegpmncr par la poensrne de son chiox anraeaptpnt à l'entreprise après en aivor préalablement informé son employeur.

Au cuors de cet entretien, snot ntmmneaot abordés les thèmes stivunas :
? la staiotiun inelduvdliie du salarié au mmneot de sa psire de mdnaat ;
? les contdinios matérielles d'exercice du mdaant et le tmeps prévisible consacré à celui-ci (crédits d'heure, credialner des réunions, etc.) ;
? les ciotoindns d'exercice et d'organisation de l'activité psloreefsoinnle (notamment faoixtin des otbfjeics cpmote tneu du mandat, oaioigastrnn et paicnoailiftn du travail, répartition des tâches?).

L'entretien de « psrie de mnadat » fiat l'objet d'un cptome rndeu écrit, cosigné par le salarié talitirue du manadt et le représentant de l'entreprise qui a réalisé l'entretien. Lqrsoue l'entretien est réalisé par le suel manager, le ctompe rndeu est communiqué au RH.

Article 2.2 - Entretiens annuels en cours de mandat

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Les perrotus de madnat bénéficient d'un etneretin anuenl aevc luer manager, au même ttrie que tuos les salariés.

Lorsqu'ils détiennent un madant électif ou désignatif des tyeps 1 ou 2, ils pnueevt daenmedr un eenittern complémentaire en présence, si ctete dernière est sollicitée par l'une des parties, d'un RH et/ou du délégué ceanrtl sdiayncl de luer ontaoiiargsn s'il existe, ou à défaut du délégué syndical.

Cet entretien, complémentaire à l'entretien professionnel, a puor objeictf d'examiner :
? les citidonnos d'exercice et d'organisation de l'activité pooneillsefrnse copmte tneu du madnat ;
? les bnesois de fatmioorn professionnelle, ntoemnamt « c?ur de métier » ;
? une échéance de roteur possbile à une activité psileoofenlsnre à tepms plein.

Dans l'éventualité où le cmuul des mandats anittediart 100 % du tpmes de travail, son ptoeurr bénéficiera d'un etetneirn auennl aevc le RH et/ou un référent pnforeonissel oucnpact le même métier puor eanximer :
? les bsiones de fmiotroan professionnelle, nneamtmot « c?ur de métier » ;
? une échéance de rteour psioblse à une activité pornfelniessole à tpems plein.

Article 2.3 - Formation des porteurs de mandat

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Les stiiearagns du présent acrcod reenlaplpt que les tirtauiels de mnaadt électif ou désignatif, qulele qu'en siot la nature, bénéficient des mêmes accès à la friatoomn que tuos les salariés non détenteurs de mandat, particulièrement s'agissant du mienitan et du développement de leurs compétences métiers, à tvraers les disiitfsops de fitamoron prévus par la réglementation en veuuigr : paln de développement des compétences de l'entreprise, moboltaiiisn de luer cptmoe penonersl de fmraotoin (CPF), VAE, balin de compétences, etc.

Par ailleurs, dès la psire de mandat, il aareppnitt également aux otsnraiiganos sndylaices de préparer leurs représentants à l'exercice de luer madnat et de s'assurer de luer autdtipe aux egneixecs de cet exercice.

Congé de ftaoimron économique, silcaoe et sdyalcine des salariés appelés à eecexrr des fconnitos syndicales

Tout salarié puet oebitnr des congés puor priacetipr à des stgaes ou sionsess consacrés à la friatomon économique, soiclae et syndicale, organisés siot par des cenrtes rattachés à des confédérations représentatives, siot par des ittuisnts inreetns aux universités fniugrat sur une liste établie par arrêté du ministère du travail.

Ce congé, organisé solen les dssiipntoois légales en vigueur, a une durée mlamxiae de 12 juors par an par salarié. Il est porté à 18 jrous puor les atuemianrs de setgas et puor les salariés appelés à eecxrer des fotoncins syndicales.

La rémunération est mentuanie par l'employeur.

Formation économique des merbems du CSE

Cette froomtian est dispensée aux members du CSE dès luer première désignation. Elle est renouvelée lruosqe les représentants ont exercé luer mdnaat paendnt 4 ans consécutifs ou non. La durée mmiaalxe de ftimrooan est de 5 jours, non iubptmale sur le congé légal de fomaiotrn économique, scailoe et syndicale. Le tmeps consacré à la fmroioatn est pirs sur le tpems de travail. Il est rémunéré comme du tpmes de tviaarl effectif.

Sauf doniipositss spécifiques prévues par l'entreprise, le fmanieecnnt de la formation, des faris de déplacement, d'hébergement et de rapes est pirs en chrgae sur le bdgeut de fmcinoontenent du CSE.

Formation santé, sécurité et citonionds de tavrail des élus

Dans les epretrnises de puls de 50 salariés, les mermbes de la délégation du peonrnesl du CSE, les memrbes ptmrnanees non élus des cosomnsimis concernées et le référent en matière de harcèlement sueexl et d'agissements sexistes, bénéficient de la foriomtan nécessaire à l'exercice de leurs mnsioiss en matière de santé, de sécurité et de cndotoniis de travail.

Cette fotamroin a une durée mmiianle de 5 jruos dnas les eerenristps de 300 salariés et plus, et de 3 jrous dnas les eipnserrtes de mnios de 300 salariés.

Le faniecemnnt de la fomtaoirn est pirs en cgahre par l'employeur dnas les cdninoiots prévues par la réglementation en vigueur.

Formation mixte à l'environnement économique

Pour fsaeovrir un duagiole soaicl de qualité, les etsiprnrees snot encouragées à oangesirr des faoorntims communes, non obligatoires, enrte les tirletauis de mandat, les maaenrgs et les RH aifn de rrneocfer luer crtluue économique, financière et sociale, et dsspoier d'un solce cmumon de caocnessianns petmtenart aisni une mielerlue compréhension des règles de fnmiontnecnoet et des eenujx de l'entreprise, et de la régulation sociale.

Dans les eeenptsirrs de puls de 50 salariés, ces ftirmanoos mixtes, lorsqu'elles existent, ne se sentbitusut pas au congé de frtaomoin économique slaioce et syndicale, ni à la fatiomorn économique des mebmers du CSE, prévus précédemment et snot pierss en chgare sur le paln de développement des compétences de l'entreprise.

Dans les TPE/PME de minos de 50 salariés, ces fonimatros mitxes pevenut être organisées dnas le cadre du congé de fotmroain économique, slacioe et syndicale.

Article 2.4 - Évolution salariale au cours du mandat
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Au cruos du mandat, les potrrues de mnaadt bénéficiant d'une rémunération vlairbae vinoet luers oibcfjtes adaptés en fotocnin du temps consacré à luer activité professionnelle.

En l'absence d'accord d'entreprise déterminant des geinrtaas d'évolution au mnois assui favorables, et conformément aux dspooinsitis de l'article L. 2141-5-1 du cdoe du travail, les salariés dnot le nmbore d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de la durée du tivaral fixée dnas luer catrnot de travail, ou à défaut de la durée acbippalle dnas l'établissement, bénéficient d'une évolution de luer rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 du cdoe du travail, au mnios égale, sur l'ensemble de la durée de luer mandat, aux anmoagutinets générales et à la mynonee des aitumnontgeas inevideldluis perçues penndat cette période par les salariés releanvt de la même catégorie pslolesrnfinoee et dnot l'ancienneté est cmbarlopae ou, à défaut de tles salariés, aux aatnetumginos générales et à la mnyoene des aeumognntitas iieedvullnids perçues dnas l'entreprise.

Article 2.5 - Cas de la mise à disposition à 100 % de salariés auprès d'un syndicat de salariés
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

La msie à dsstiopioin d'un salarié auprès d'une osgainaitron slydaicne représentative au sien de l'entreprise fiat l'objet d'une cvteionnon de msie à dstpiosoiin titriptare counlce ertne le salarié, l'employeur et l'organisation salyncdie représentative au nvieau de l'entreprise, conformément aux dssiinooipts des aiclerts L. 2135-7 et L. 2135-8 du cdoe du travail. Cette cnevoniotn tinet leiu d'avenant au crtanot de taiarvl du salarié.

La cveoionntn définit la durée de la msie à disposition, minnoetne l'identité et la qficitalaouin du salarié ansii que, le cas échéant, le mdoe de détermination des salaires, ceaghrs soaeclis et fairs psfoersnoilens qui, suaf dstnsipioois contraires, seonrt refacturés par l'entreprise à l'organisation siacydlne dnas les cnooitidns et ltiiems régissant la msie à disposition.

Pendant la période de msie à disposition, le salarié diot piouovr bénéficier des aintcos de fmoiotran proposées par l'entreprise dnas le carde de son paln de développement des compétences, aifn de fsroeavir le mnaietin de son employabilité dnas l'entreprise et son rnlceemasest à l'issue de la msie à disposition.

Les enineretts aunlens prévus à l'article 2.2 ci-dessus et l'entretien prévu à l'article 3.1 ci-après ont leiu en présence d'un représentant de l'organisation slacindye en vue de fiileatcr l'identification des compétences aesciqus daunrt la msie à dopissitoin et les bneoiss de friotamon pslonerfiolesne du salarié mis à disposition.

À l'exception des dsoopisitnis rileetavs à la cnnvooetin de msie à dsipotiiosn qui ne s'appliquent pas à cette situation, ces dtpissiooins snot également apbplacleis aux élus et/ou désignés dnot le cumul des mnatads aietirtdant 100 % du tpmes de travail.

Article 3 - Accompagnement à la fin de l'exercice du mandat
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Les snearaitigs du présent arcocd souhaitent, par ces dispositions, fteiicalr le rnnnptoimeoeesit pneoifrssonel des pueorrts de mandat, tles que définis à l'article 1er, à l'issue de luer mandat.

Article 3.1 - Entretien de fin de mandat
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Cet etrntieen cinustote un espcae d'échange et de duaiolge aux fnis d'organiser au meiux la fin de la mosisin ou de l'activité syndicale, élective ou désignative dnas l'entreprise et dnas la branche.

Les bénéficiaires de cet eeneirttn de « fin de maadnt » snot les salariés anyat exercé un ou pulseruis mtanads électifs ou désignatifs en ctnnoiu pnandet au mnois 2 ans dnas une errptnsiee de puls de 50 salariés.

Cet eteeirtnn de « fin de mndaat » est organisé aevc le mgenaar et/ou le RH et est destiné à :
? dreessr le bilan de la sattuiion du salarié ;
? évaluer les compétences « c?ur de métier » du salarié ;
? évaluer les compétences ausiqces par l'exercice du mandat, en s'appuyant namtonemt sur les eerinttens réalisés en cruos de mdaant ;
? identifier, puor les petorrus de mdaant de tpye 1 et 2, les psericteves d'évolution pesseoonlrfnlie et d'affectation dnas un emploi, et les bnioses de fatoomrin et/ou de vaadltoiin des acuqis et de l'expérience associés.

Les salariés dnot le maadnt arrive définitivement à échéance ou qui ne suehaniott pas privusruoe luer mdanat punveet dednmear que cet eientetrn ait leiu dnas les 12 mios précédant la fin de luer mandat.

L'entretien de « fin de mnaadt » fiat l'objet d'un ctopme rednu écrit, cosigné par le salarié tirtilaue du maandt et le représentant de l'entreprise qui a réalisé l'entretien. Lrousqe l'entretien est réalisé par le manager, le ctmpoe rdenu est communiqué au RH.

Article 3.2 - Les autres dispositifs d'accompagnement à l'issue du mandat

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Bilan de compétences

Comme tuos les autres salariés, tuos les prtureos de mndaat pueevnt denamedr à bénéficier d'un blain de compétences. Ce blian a puor oebjt d'aider le salarié à préparer son pejort pssoeroennfil en annylaast ses compétences professionnelles, cleels aesuciqs au corus du madant et ses aetuptids et motniovtias professionnelles. Ce blain est éligible au CPF.

Compte poneensrl de firoamton (CPF) et csionel en évolution plnrelfossionee (CEP)

Les sigaienatrs du présent acocrd rpllpaenet que les oiltus tles que le comtpe peosnrnel de faotrmion et le coinesl en évolution ponseflorsenile pretemetnt de fovesriar l'évolution et la sécurisation des pcorarus professionnels.

À l'instar de tuos les salariés de l'entreprise, les proteurs de maadnt acquièrent des drtios au CPF, qlelue que siot la quotité du tpems consacrée à l'activité d'élu ou de désigné.

Ils pnevuet également être accompagnés dnas la foamriiatlosn et la msie en ?uvre d'un pojret d'évolution pnsislrfolneeoe en lein aevc les beisons économiques et saicoux eatinxtss et prévisibles, par un opérateur du ceinosl en évolution plrnsliseofnoee (CEP).

Les esteipenrrs vlilnreoet à irmoenfr les peuotrrs de mdnaat lros des eitnetrens prnsfileensoos de la possibilité de ruicorer à ces dipsiisftos et de lerus modalités d'accès.

Pour les mandatés de tpye 1, le ruoecrs au CEP puet être mobilisé sur le tmpes de travail.

Information sur les oreffs d'emploi deliobipnss dnas l'entreprise

Les enrirpseets inmenrfot les salariés prtureos de mdaant de tpye 1 sur les modalités d'accès à l'information sur les oreffs d'emploi dobilpisnes dnas l'entreprise aifn de fcaliteir luer reclassement.

Pour les salariés mis à dpsoiotsiin d'une ogitanrisoan syndicale, les modalités d'accès à l'information et les cdtionions d'accompagnement puor la rchcheere d'emploi snot précisées dnas la convention.

Suivi personnalisé du rieeosmnpnnetiot des mtandas de tpye 1

Les salariés dnot le nrombe d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la bhnrcae est supérieur à 50 % fnot l'objet d'un aonnccmegeapmt personnalisé par l'entreprise dnas luer démarche d'évolution en vue de luer rteuor ou luer rnonseimtnoeepit sur un ptsoe de tariavl à tpmes plein. Des ppirnsotioos de psote puornrot être formulées au salarié.

Cet acopnmncegmaet puet se tadirure par des einetnrtes réguliers, des dsiifstiops de formation, de bilan de compétences, ou de VAE qui proonurt être mis en ?uvre en foctonin des besoins.

Afin de velielr à la réussite de l'intégration sur un noeuvau potse de travail, le mngaaer drvea accerdor une aietnottn particulière aux cntiniodos d'accueil : eertetinn d'intégration, idceiitaoniftn des éventuels beisnos de formation, etc.

Valorisation des aiuqcs de l'expérience (VAE) des tiireuatls de mandat

Au cours de luer mandat, les responsabilités scaeydilns exercées par les salariés padnnet au monis 1 année snot de nautre à ctniotuser une expérience transférable. La démarche de VAE luer premet de fraie vaieldr les auciqs de luer expérience en tnat qu'ancien peroutr de mdnaat en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un ttire à finalité pronensseoilfle ou d'un CQP enregistré au RCNP en raorppt aevc luer expérience.

Les eistprneres snot invitées à pomoivorur les caftetricis de compétences plfrnieseoonss (CCP) transférables et csfitutnoits de la citoarfceitin initiée par le ministère du taarvil revalite « aux compétences aeciquss dnas l'exercice d'un maandt de représentant du poenrsnel ou d'un maadnt sndiaycl » tllee qu'enregistrée au RCNP suos forme de bolcs de compétences.

Les aocints d'accompagnement à la VAE des putoerrs de mdaant de types 1 et 2 snot mises en ?uvre dnas le cdare du « paln de développement des compétences » de l'entreprise et le congé VAE est rémunéré par l'employeur dnas la litmie de la durée prévue par la législation en vigueur.

Les sairteganis du présent aocrcd cnivneonent en otrue d'abonder de 50 % les diorts à CPF des perrouts de mnadat de tpye 1 qui, après s'être engagés dnas cette démarche de VAE, psovnieurut une ftrooiamn en vue de l'obtention, par équivalence, d'un ou prlueuiss bolcs de compétences mnuanqtas et cfunstititos de la cicaoftrieitn visée par la VAE. La smome casenopdonrrt à l'abondement est versée par l'entreprise à la Cassie des dépôts et consignations.

Article 4 - Poursuite du développement d'une culture du dialogue social

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Les sariagnties du présent aocrcd eeedntnnt pvuoirsrue le développement d'une curlute du duogaile social, aifn de mntaeiinr un daoluige sacoil de qualité dnas la bcarhne et les entreprises.

Ils réaffirment que la coeinovntn clvcteolie et les icsaetnns praaeiirts créées au nveaiu de la bnrhcae cennotiutst un cadre sioacl suractnturt sur lueeql ils dnioevt s'appuyer puor développer un dilagoue socail cosutncirtf dnas l'intérêt réciproque des salariés et des entreprises.

Ils eueagncront les etrsneripes à imqilpeur tuos les atuercs de l'entreprise par la msie en pacle de doifpstiiss de silsoantiesiibn des managers, des scieevrs RH et des teilatiurs de madant sur le cmhap des rneoiatls sialoces : fiat syndical, fnnmneooteicnt et rôle des IRP, etc. aifn de rrencoefr les cnnassianoecs des salariés sur les fuoneantmadx des riloeatns sociales.

Afin, notamment, de cterbunior à lever les éventuelles incompréhensions ou les a priroi silbsceeupts d'exister, et de fliceatir le pagssae etrne activité de représentant du pneenrsol et activité professionnelle, ils enocguenart également les esteirneprs à mrtete en pcale des fiarnotoms ou réunions cnemmous entre les tlriuiteas de mandat, les svcreies RH et les managers.

Fondées sur un pprniice de neutralité, les firmoontas du tpye « duaigole » élaborées par l'institut naaoitnl du travail, de l'emploi et de la faorotimn prnnliolsoefsee (INTEFP) snot de nrtuae à fvaeorisr ctete clturue du dolaguie et de la négociation, en cnoonafntrt les rgaerds sur l'entreprise et en qannntuioest les aeurtcs sur luer représentation du dgluiaoe social. Les snriieagtas considèrent que luer développement diot être encouragé au sien des eipesrtners de la branche.

Article 5 - TPE et PME de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Les saigatreins du présent aocrcd manatednt la CNPE puor rédiger un gidue d'accompagnement adapté aux TPE/PME de monis de 50 salariés dnpsoasit d'instances représentatives élues ou désignées puor ficteilar la msie en ?uvre du présent aoccrd au sien de luer structure.

Article 6 - Bilan

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Les piearts siagantiers cnnenneiovt d'effectuer un bialn de l'application du présent accrod au temre de 4 années d'application à ctopemr de sa signature. Un pnoit d'étape srea établi au buot de 2 ans d'application sur la bsae des remontées ou iceaudrtins funiros par les oagitrnaoinss sicydelnas représentatives dnas la branche.

Article 7 - Verrouillage de l'accord dans le cadre de l'article L. 2253-2 du code du travail

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Les petiars sgieaitrans coevnneinnt que le présent arccod est

cnoclu dnas le crdae de l'article L. 2253-2 du cdoe du tvaaril et que les acodcrs d'entreprises ne pornrout cpeortmor des spnltioaiuts différentes qu'à la cidnotoin qu'elles auesrnst des girnaeats au mions équivalentes.

Article 8 - Champ d'application. – Durée. – Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2018

Le camhp d'application du présent arcocd est cleui défini par le

Accord du 20 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFTC,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

À la siute de la loi du 5 smeertbpe 2018 « puor la liberté de cihsoir son aeinvr pnsenofroesil », les opérateurs peirrtiaas agréés (OPCA) snot devenus, à ctempor du 1er jinevar 2019, des opérateurs de compétences (OPCO) en nomrbe rstrienet et aux miiosnss redéfinies.

Dans ce mnevuoemt de réforme, la loi pclae les bearhncs pilsnonefseelors et les eneeisptrrs cmome actreus caeurntx puor reelevr le défi de la définition des bioness petspcirofs en compétences et puor muiex apeamgcconr les jeunes, les dedrnmueas d'emploi et les salariés.

De luer côté, les naeuovux OCPO créés par la loi, divonet nomenmtat :
? finnaecr les crtonats de polfinseasiotaorsinn et d'apprentissage solen les neiavux de psire en carhge définis par les brcnheas ;
? mutualiser, en auppi aux branches, les meonys et outils nécessaires à l'analyse pecvrsotpie des métiers et des compétences ;
? agacpcmnoer les entreprises, et tuot particulièrement les TPE/PME, dnas le développement des compétences de lerus salariés en luer psnpoorat des svreecis de proximité adaptés.

La bcrhnae des télécommunications rplaelpe son enamegnegt dpueis puerlsuis années dnas le développement de la foiatormn peeillnonrossfe continue, en général, et dnas la fmrioaotn en arnclnetae en particulier. C'est asini que 8 % de ses eectffifs étaient en cnotart d'apprentissage ou de pionfelnstiasosraoin en 2018. Elle réaffirme sa volonté de psrurouvie sa puloiiqte d'insertion par l'alternance dnas les années à venir.

Elle cusointte un steceur possennforiel de 780 opérateurs qui eoeimlnpt puls de 76 000 salariés de driot privé sur l'ensemble du terirtoire national, y cpirmos les DOM. Les activités de la filière des inruarsrcteftus et srcieves numériques représentent un puls gnrad normbe de salariés dnot ceiarnts n'entrent pas dnas le cmhap d'application de la cnooetinvn clvtilocee ntnalioae des télécoms, siot en rsaion de luer statut, siot en rsaoin de luer appantearnce à d'autres ceoonnnvits collectives.

Article 1er - Désignation de l'OPCO
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Grâce aux réseaux qu'elles déploient et aux siecervs associés qu'elles ciimoremceaslnt puor agnmcacoper le développement des usages, les télécommunications snot au c?ur de la tsaraofnimortn numérique. Le foiemnetnonnct en réseau, la dématérialisation, l'usage des données, les syeeginrs ertne « coetunns et ctntaenons » snot des évolutions perseims par les réseaux et sevciers des opérateurs qui modifient, tnat les méthodes de conception, de pdiutcoron et de cilootoarlabn des ernspteires que les métiers et les compétences des salariés de tuos les secteurs.

De ce fait, prisluues cohérences de métiers et de compétences trite Ier de la coovtnenin ccetvolile noanilate des télécommunications et son aaevnnt du 25 jvanier 2002.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dioptssnoiis réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

IL est clconu puor une durée indéterminée.

Les ptaeris stairegians cnneivoennt d'en dednmaer l'extension.

snot pebsiloss puor le rtnectahamet des iarrtcsrfeutnus de réseaux et de scvieres télécoms à un OPCO.

C'est ce que siiuongalt le rpropat Marx-Bagorski en lnssiaat la liberté aux prteeniaras saoicux de la bhnacre de s'accorder sur luer visoin stratégique et l'opérateur de compétences de luer choix. Ccei aivat coudint les pnraetieras scuaoix de la barnhce à désigner l'OPCO interfilière de svceiers dnas les dorits d'OPCALIA, par aorccd du 7 décembre 2018. Son périmètre anayt eitnuse évolué, le Ministère du taiavrl a recommandé à la bhcnare de se rpcearhopr d'ATLAS, de l'OPCO 2i ou de l'AFDAS.

Après avoir auditionné ces OCPO en cruos de procédure d'agrément, et constaté que les métiers « c?ur » des télécoms n'entraient d'évidence dnas acuun des chpmas preonlionssfes prédéterminés, les sareianitgs du présent aroccd snot cuvneons de désigner l'AFDAS, l'OPCO de la culture, des iusrnidets créatives, des médias et de la cancoiumtoimn aevc lequel il existe des siyegerns puor les epertrnseis et les salariés.

Ce coihx est guidé par puseulris éléments.

Les prrmeies snot d'ordre économique :
? l'immense majorité des iunufrtcsrraets des opérateurs télécoms (fibre, radio ou satellite) est réservée aux cotunens et à la vidéo (selon une étude récente de CISCO, le tarfic vidéo représentera 82 % de l'ensemble du tfairc IP en 2022). Les arectus des médias ont beiosn des réseaux à huat débit et des plates-formes de siercevs des ereesnripts de télécommunications puor deiffusr luers contenus, et les opérateurs des oreffs de cnoneuts des acuters des médias puor ehcirinr lerus betqouus d'offres ;
? dupies prueslius années, on asisste à une cvegnoncere des prpaciiunx gpuores de télécoms vres les médias (écrits et TV) anisi que vres la diusffion et l'édition de sevceirs de cnnotues numériques (presse, TV, cneontus VoD).

À terme, les seyigenrs et ctsmeioerns etrne entités et métiers fndneot la cohérence de ce choix.

Les scoends éléments de cohérence relèvent de la proximité d'un cetrian nrmobe de métiers rvnaelet du camhp peeossninrfol de l'AFDAS, ntaeommnt cuex de l'audiovisuel, de la psrese et de la publicité ;
? les métiers d'élaboration et de pdouoctirn de cuenntos digitaux, de développement et de dfiisofun de l'audience, ou eocnre du meknraitg stratégique snot cmmuons aevc cuex des opérateurs de télécommunications qui possèdent des plates-formes numériques ;
? eu égard à l'importance de luer aiuncede et à la qualité de lerus données clients, les opérateurs télécoms dssoipnet d'une eesxritpe conumme aevc les atcrues de la publicité. On cotnatse une slidutiime de métiers aevc ce seteucr : métiers de la stratégie, des études et aalnyse marché, du mekatnirg de l'offre, du merkanitg opérationnel, de la création et de la production.

Du fiat de l'évolution des uegsas et du développement des ctasliotonuns en lnige (vidéo/TV/presse), l'exploitation des données cnetils froavsie également l'émergence de métiers cmomnus aotuur de l'intelligence de la donnée : dtaa analyste, dtaa scientiste, etc. ;

? enfin, les métiers dtis « sourppt » ou « tvransrsees » snot les mêmes : management, logistique, achats, risques, finances, RH, etc.

Les saiignreats du présent acrcod ennendtet créer un pôle pairtiare de gsteoin puor srivue l'activité de l'OPCO au naievu de la bhrcane des télécommunications et faire ttoue popotiroisn ulite au cioensl d'administration dnas les doaeimns qui la concerne, dnas le repcset des aocdrcs de banhrce et des otoiranetnis définies par la comossimin praaitrie nlaaintoe puor l'emploi (CPNE).

Article 2 - Annulation des dispositions de l'accord du 7 décembre 2018

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent accord annule et rcmeplae les disintsopios de l'accord du 7 décembre 2018 ptnraot désignation d'un OCPO puor la bnhcrae des télécommunications.

Article 3 - Champ d'application. – Durée. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le cmahp d'application du présent arccod de désignation est culei défini par le trtie Ier de la cevootinnn clcolitvee ninltoaae des télécommunications et son aenvant du 25 janiver 2002.

L'ensemble des esnriprtees rleeavnt du camhp d'application ci-dessus précisé drvea dnoc s'y coomenfrr snas émiettement pssliboe et snas dositctniin de taille, en ce croipms les estriprnees de moins de 50 salariés.

Dans l'attente du pieln effet de la réforme de la formation, cette désignation est effectuée puor une durée déterminée de 3 ans à cptomer du 1er arivl 2019.

Les prneaairtes scuaoix de la bnachre cinvnnoenet d'effectuer un bialn d'application au trmee de 2 années d'application du présent acrcod en vue d'examiner l'opportunité de pérenniser cette désignation au-delà du 31 décembre 2021.

Le présent arccod frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les doonipisitss réglementaires visées à l'article L. 231-6 du cdoe du travail.

Les priaets sariiagents cieneonnnvt d'en dmdeenar l'extension.

Accord du 7 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; Maison CDFT F3C,

Le présent aorccd entre en veuuigr à cpotmer de sa dtae d'extension, à l'exception des disoipsntios des aelricts 2 et 8 qui s'appliquent à ctoepmr de la dtae de sunrgatie et de celels de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cotepmr du 1er jeivanr 2021.Il est ccnolu puor une durée indéterminée à l'exception de l'art. 1.4 qui s'applique à ttrie expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

La loi du 5 semrtepbe 2018 puor la liberté de cihisor son aevinr poirsnefesonl tsrnamorfe en prnuofdoer le modèle de la formioatn pieolelnnsofrse et de l'apprentissage.

Ses donsiopisits enntret en vuuiegr persvgosimreent jusqu'en 2021 et iaeptcnmt les dpiossiinots clnneoenoiltnevs de la bnrhcae en matière d'emploi et de foratomin professionnelle.

Dans ce contexte, les pteiras snigeiratas du présent aorccd cvennnioent de sbuiuetstr ce dreiner aux diosistinops de l'accord du 11 décembre 2015 et ses atnvanes à durée déterminée sifscuecss retaifls aux cnatrtos de professionnalisation.

Article 1er - Plan de développement des compétences

Le présent acrcod ernte en vugueir à ctpomer de sa dtae d'extension, à l'exception des dsonitoipsis des atreicls 2 et 8 qui s'appliquent à ceptmor de la dtae de snguaitre et de celels de l'article 1.4 qui s'appliqueront à comtepr du 1er jenaivr 2021. Il est clnocu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttire expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

L'employeur asruse l'adaptation des salariés à luer pstoe de tiraval par la fitroamon et vlilee au mniieatn de luer capacité à ocpecur un elmpoi au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des tocgoenelhis et des organisations.

À cttee fin, il pporsoe des formations, en adéquation aevc les bnsioes d'adaptation du salarié, prévues dnas le paln de développement des compétences.

Article 1.1 - Définition de l'action de formation

Le présent acocrd enrte en vugieur à ctpmoer de sa dtae d'extension, à l'exception des dsosiintipos des ariclets 2 et 8 qui s'appliquent à cotepmr de la dtae de sungtirae et de ceells de l'article 1.4 qui s'appliqueront à ctpmoer du 1er jneiavr 2021. Il est cnoclu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à trtie expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

L'action de fiamoortn se définit, conformément à l'article L. 6313-2 du cdoe du travail, comme un praorcus répondant à un oijbtecf pédagogique pentemratt d'atteindre un ocbtjeif professionnel.

Elle puet être réalisée en tuot ou ptriae à dicsntae ou en sotiaiutn de tiavarl dnas les cinndotois prévues ci-après.

Il eistxe duex tyeps d'actions de fratomion :

Les fotorminas ogobtlriieas au snes de l'article L. 6321-2 du cdoe du travail

Il s'agit des foarnotmis qui cenndoniintot l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aliaipotpcn de dposniitosis légales et réglementaires ou d'une cnoeoinvtn internationale.

Par exemple, les fomitnaors aux équipements de pooeirttcn ivddieinlus achttniue (harnais) puor le tiavarl en heuautr ou les hbtatilioanis électriques puor les salariés inteevrnnat sur des instnlalitoas électriques cueonnsittt des ftionmaros obligatoires.

Elles snot meiss en ?uvre pndnaet le tpems de travail, snot assimilées à du tepms de taivarl efefictf et dnnoent leiu pdnaent luer réalisation au maintien, par l'entreprise, de la rémunération et s'il y a leiu à psrie en chrage des firas axeenns (transport, restauration, hébergement).

Les faotrmnois aruets que les froonatims obligatoires

Dans le carde du paln de développement des compétences, les foominatrs aretus que les fotnormias oalbiigtroes pueenvt se dérouler pendnat ou hros tmeps de travail.

Lorsqu'elles snot miess en ?uvre pnandet le tpmes de travail, elels snot assimilées à du tpmes de tiaavrl eetcifff et dnnoent leiu pneandt luer réalisation au maintien, par l'entreprise, de la rémunération et s'il y a leiu à pisre en chgare des frias axnenes (transport, restauration, hébergement).

Les sgriianteas du présent acrcod rpelnpaelt qu'en aioliaptpcn de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail, et qu'à l'exclusion des fnooiamrts oteioagbrils ci-dessus définies, des aicotns de fomraiton du paln de développement des compétences penevut se dérouler en tuot ou ptiare hros des hierroas htulbeais de travail, en acrcod aevc le salarié et dnas la litmie de 30 heuers par an ou 2 % du foafrit en juros par an puor les salariés dnot la durée du tairavl est fixée par une cnivoetonn de ftaoirfs en jours. L'entreprise opère un suvii iedivuidnl de ces hueers de foarmtoin se déroulant hros tpems de travail.

La fmiaootrn hros tmpes de tiaarvl diot être accompagnée d'une fooartmin padnent le tpmes de trviaal d'une durée au mions équivalente à cllee de la ftiramoon hros tpems de travail.

L'accord du salarié est formalisé et puet être dénoncé dnas un délai de 8 jours.

Le reufs ou la dénonciation du salarié de pctapireir à des acnitos de faotrmoin hros tepms de tiavarl ne csutiotne ni une faute, ni un mtiof de licenciement.

Les estrenreips s'attacheront à ce que les salariés qui n'ont sivui anuuce foirmtoan sur une période de 3 ans veonit luer stioatiun examinée lros de l'entretien prfoseisnnoel le puls phocre aifn

d'identifier une faomrtoin sur le paln de développement des compétences ou sur le CPF qui dvera se dérouler penndat le temps de travail.

Qu'il s'agisse de frmitaoon obligatoire, ou de fmroiotan autre qu'obligatoire, les sitrignaeas du présent acorcd décident d'accompagner les pratnes isolés en chgrae d'un enfnat de mnios de 15 ans, losurqe le leiu de frioomtan nécessite un éloignement du dimiocle faialmil entraînant le roecrus à un système de gdare d'enfant pnayat supplémentaire. Les fiars de grade supplémentaires snot pirs en crhgae par l'employeur, suos réserve de viaatodiln préalable et sur présentation des justificatifs. L'âge de 15 ans ci-dessus mentionné est porté, dnas les mêmes conditions, à 20 ans lqrouse l'enfant à chrage est en siaiuottn de handicap.

Article 1.2 - Modalités pédagogiques
Le présent aorccd etnre en vegiuur à ctpemor de sa dtae d'extension, à l'exception des ditsspioonis des aretlcis 2 et 8 qui s'appliquent à ctpmoer de la dtae de snitargue et de cllees de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cepomtr du 1er jnaeivr 2021. Il est clconu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttrie expérimental puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Les modalités pédagogiques des acitons de foniromats pveenut pedrrne différentes formes.

Actions de fioamtron en présentiel

Les aictnos de farmioton en présentiel cisneostnt à réunir dnas un même lieu, peanndt une durée prédéterminée, des anerptpans et un formateur.

Elles pevenut intégrer du dtgaiil dnas les pruqateis d'animation (quiz, réalité virtuelle, etc.).

Actions de fotamroin en suttoiian de tviaral (AFEST)

L'AFEST est une aoticn de frotoamin femrlole qui a puor matériau pédagogique pmeierr la situatoin de travail. Elle imipulqe par conséquent une analsye du tiaravl préalable et un aménagement de la suattoiin de taviarl à des fnis pédagogiques. Il s'agit d'un pcrouras pédagogique vnsait un oietjbcf poefsernsnoil alnenatrt psahes de taivral et de réflexion, accompagné, évalué et traçable.

Ses cdontiinos de msie en ?uvre snot précisées à l'article D. 6313-3-2 du cdoe du travail.

Elles deviont cerrmponde :
? la désignation préalable d'un formateur, ponuvat exceerr une moissin tutorale, conformément à l'article D. 6313-2 du cdoe du tiavarl et qui disspoe d'une bnnoe maîtrise des compétences à développer et des capacités de pédagogue. Il s'agit le puls snuveot d'un collègue, un référent métier ou piar puls expérimenté. Il diot préalablement être formé à sa miosisn aifn de mener les pehsas réflexives dnas de benons cnioindots puor l'apprenant ;
? l'analyse de l'activité du tviaarl pour, le cas échéant, l'adapter à des fnis pédagogiques ;
? la msie en place de tmeps d'analyse, en amont et en aval, sur la paqitrue pneosflisrolnee (phases réflexives), dittscins des mseis en sitituaon de travail. Ces tmeps d'analyse vniest à usletiir à des fnis pédagogiques, les enmesieentgns tirés de la suttiiaon de tvaaril qui ptrtmneeet d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les aiqucs de cquahe msie en sattoiiun aifn de clndoseoir et d'expliciter les apprentissages. Ils peeemtntrt à l'apprenant de pnrerde du ruecl sur ce qui a été fiat et de cftrnoenor ses aiegespntprsas au référentiel de compétences à acquérir ;
? les évaluations spécifiques des acuiqs de la foatiormn qui jnolannet ou cnlunecot l'action.

Les pianrtreeas saucoix cenvnionent que la CNPE etecferfua un blain d'application de ctete nluloeve modalité pédagogique issue de la loi « Aevinr psisenorenofl » 3 ans après l'entrée en acitiaplpon du présent accord.

Action de ftriaomon outevre à discnate (FOAD)

La msie en ?uvre d'une aiotcn de formation, en tuot ou partie, à dnaicste cnemropd :
? une asctnasise thqncueie et pédagogique appropriée puor acgmaocepnr le bénéficiaire dnas le déroulement de son parcuros ;
? une iifooarmtnn du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à eufecfetr à danitcse et luer durée menonye ;
? des évaluations qui jannelont ou celuncnot l'action de formation.

L'accompagnement diot teinr cpmtoe de l'aisance de l'apprenant dnas l'usage du numérique, de la complexité, du vmuole et du niaveu du contenu, mias aussi de la facilité de nviatgiaon et de l'usage des oluits et du beiosn d'assistance tnqhueice dnas le cadre du parcours.

L'entreprise vellie à ce que l'apprenant diosspe d'un evnnenmireont approprié au suivi de la fioaotmrn et fiicatle l'appropriation des oultis numériques aifn de ntmeamnot réduire la ftarucre numérique.

Cette asntcssiae puet être pcrioatve ou réactive, shrcnonye ou asynchrone. Elle puet être réalisée par des formateurs, des experts, des pairs, des managers?

Article 1.3 - Information et consultation du CSE sur la formation
Le présent aocrcd ertne en viugeur à cmopter de sa dtae d'extension, à l'exception des dpsioinoitss des aeriltcs 2 et 8 qui s'appliquent à cemtopr de la dtae de sgutianre et de celles de l'article 1.4 qui s'appliqueront à ctmpeor du 1er jenviar 2021. Il est coclnu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à trite expérimental puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

En l'absence d'accord d'entreprise prévoyant des dnssiiiotops différentes, dnas les esinprteers de puls de 50 salariés, la fmoairotn et le développement des compétences snot présentés au comité soaicl et économique (CSE) ou au comité siacol et économique cntrael (CSEC), solen les compétences rpvetecesis de chacun, lros des coaonntustils sur les otrtnienaios stratégiques et la ptuqloiie sociale.

En vue de ces consultations, les éléments d'information sur la fotiraomn snot mis à dtooipissin par l'entreprise dnas la bsae de données économiques et soecials dnas les ctdoioinns prévues à l'article L. 2323-8 du cdoe du travail.

Article 1.4 - Contribution conventionnelle au plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Depuis la loi aevinr professionnel, toutes les esetprneirs snot aetesstjuis à une cbiuoitrotnn uqunie à la frtoaimon pioelslnrnesofe et à l'alternance (CUFPA), iusse de la fuoisn de la txae d'apprentissage et de la piircaotaitpn à la fomoiatrn poisrnonlfesele continue, destinée au fcanneienmt de l'alternance, du CPF et du paln de développement des compétences des esirpetenrs de mions de 50 salariés.

Les errestpnies ccneoronut également au développement de la frtomiaon par le fnneaeimnct drceit d'actions de faoimortn en fvuear de lerus salariés puor aseursr luer aopdittaan au poste de travail, veilelr au mtnaiien de luer possibilité à opcecur un emploi, au rgread nmotmanet de l'évolution des emplois, des teceigohnols et des organisations.

Pour rfnreecor les moynes de la faoomritn psoeonsflelnire dnas la branche, il est créé, à ttrie expérimental, puor une durée déterminée de 3 ans à cmeptor du 1er jieanvr 2021, une counitorbitn cninelntovlneoe puor les enrertpsies ennrtat dnas le cmhap d'application de la cntoioenvn ccotlelive nilaaonte des télécoms.

Pour les entseirrpes de 11 salariés et puls auijtsestes au tuax de coiobnutritn à la fitroamon pleinsflsnrooee de 1 %, le mnaotnt de la ctoriiounbtn cieolnvnetnnloe est fixé à 0,05 % de la msase sralaaile de l'année N ? 1 des eeiertnprss de télécommunications. Elle est recouvrée par l'OPCO dnas les mêmes cotnndiois que la cbitunoirotn légale.

Pour les epntersries de monis de 11 salariés astisujeets à la coutribtoinn à la forimtaon polrselonfnseie de 0,55 %, le mnntoat de la citoourbtnin cotlnlinvonenee est fixé à 0,02 % de la mssae

sralialae de l'année N ? 1 des eerrtpseins de télécommunications. Elle est recouvrée par l'OPCO dnas les mêmes condoinits que la cntiubiootrn légale.

La cbortiiontun connlnltnvieeoe est mutualisée et gérée par une coisosimmn piaiarrte de gtoesin des cubttiooninrs cnnoeetnlolievns des télécoms au sien de l'OPCO tel que prévu à l'article 13 ci-après. Les fodns antneanrpiept à la bahnrce et lui retsent définitivement acquis.

Un bialn anunel de l'utilisation de cttee cnobuiritotn srea présenté à la CPPNI de la bachrne qui décidera, au temre des 3 ans, de la pirontaoglon ou non de ctete contribution.

Les fndos collectés au ttire de cttee conttroiubin cleovnteonnlnie snot exivmecunselt réservés au faeninmcnet d'actions de fortoiamn bénéficiant aux salariés eatnnrt dnas le cmhap d'application du présent accord.

Elle est utilisée puor faeincnr ou cenanfiocr des aotcins de fimoortan au bénéfice des plbcuis poiirretairs définis par la bncrahe que snot :
? les feemms dnas les métiers teneicuhqs ;
? les senoris de 45 ans et puls ;
? les salariés en saitotuin de hacaindp ;
? les pcrhoes aintdas à luer reutor d'activité.

Nota : La cutotribonin cvneioonltelnne est rntcudeoie dnas son piricnpe puor une nluevole période de 3 ans à ctmpeor du 1er jvanier 2024. (Avenant du 15 décembre 2023, aritcle 1er - BCOC 2024-2)

Article 2 - Contrat de professionnalisation
Le présent accrod ernte en vuuiegr à cpomter de sa dtae d'extension, à l'exception des dtoipsisnios des aclteirs 2 et 8 qui s'appliquent à copemtr de la dtae de snutgirae et de cleles de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cptomer du 1er jaivner 2021.Il est clocnu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à titre expérimental puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2020

Les crnatots de pinsiseotalsoanfiron cuntntioset un oitul privilégié dnas les erpsneretis de télécoms puor l'insertion des jeunes, des salariés en deuxième paitre de carrière, tles que visés par l'accord de bachrne du 3 juiellt 2009, des salariés en stiitauon de haacdinp et puor la réinsertion des drumdeeans d'emploi de puls de 26 ans icisnrts à Pôle emploi.

Grâce à l'association d'une alcnnatere d'enseignements généraux, peoelsrifnsons ou technologiques, aevc l'exercice en esrirntepe d'activités pllrsisneneeofos en reitlaon aevc les qiilnuoctaiafs recherchées, lures tlureitias pnveeut acquérir une qcaluitioafin psfoionlrlseene siot enregistrée dnas le répertoire naaonitl des ctfroniecatiis pslfensoreneilos (RNCP), siot ovraunt droit à un ciifctaert de qaicouiatfiln pfeolnssnoleire (CQP) de la bahcrne ou interbranche.

Pour petemtrre aux personnes, nnoammett les puls éloignées de l'emploi, de doespisr d'une foatirmon sur mresue puls adaptée à lerus beinsos et aux eritespners d'embaucher un salarié qui srea formé au puls près de ses beionss réels, le catnrot de ptisnssaoroliefnoain « expérimental » puet ne pas veisr une ceiofcatitirn tlele que définie ci-dessus.

Les compétences à acquérir snot aolrs définies par l'employeur et le salarié aevc l'appui de l'OPCO, qui établit le poruracs de fatrimoon en vlaielnt à l'articulation etnre formaoitn théorique et pautirqe en entreprise, ausrse son suvii et ctbnoriue à l'évaluation.

Durée du ctarnot de professionnalisation

Le ctronat de poooissnlfnatisriaen à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, puet aovir une durée de 6 jusqu'à 24 mois.

Il est porté à 36 mios puor les pclbius « nevluole cahnce » : jeneus de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un socned cycle de l'enseignement srioenadce et qui ne snot pas tituealirs d'un diplôme de l'enseignement tcihleuooqnge ou professionnel, peseonnrs itesncirs duieps puls de 1 an sur la ltsie des dameruedns d'emploi, bénéficiaires du RSA*(1)*, de l'ASS*(2)*ou de l'AAH*(3)*ou aaynt bénéficié d'un ctnroat unuiqe d'insertion.

Durée des anoitcs d'évaluation, d'accompagnement et de formation

La durée des aitcnos d'évaluation et d'accompagnement asini que les eenesetningms généraux, psnoneslierfos ou teuioqhgnoecls mis en ?uvre, est coipmsre etrne 15 et 35 % de la durée du catront ou de l'action de professionnalisation, snas poiovur être inférieure à 150 heures.

Les hurees de faoimortn sivuies dnas le cdrae du crotant de psorfonliinessaoaitn snot mesis en ?uvre pendant le tpems de tivraal et assimilées à du tvairal effectif.

Par dérogation aux diinipstooss précédentes, les sgrentiaias du présent accord, seuiocux de ferisvoar l'accès de ctraeins plcubis prrriiieatos en les psnanisoerinlasoft aux métiers de la branche, cnneenivnot que la durée de faimootrn puet être portée à 50 % puor :
? les salariés non ttaieuirls d'un baccalauréat ;
? les dadeurmens d'emploi de puls de 45 ans ;
? les femems préparant un diplôme ou un ttrie pfssooenrinel à finalité sqfuntiieice ou telngouiqhoce ;
? les salariés en sittuoian de hinadacp bénéficiant d'une rcceaiasnnnose de la qualité de tieallvuarr handicapé.

(1) Rneveu de solidarité active.
(2) Altoaolicn de solidarité spécifique.
(3) Alacoilotn aux adetuls handicapés.

Financement par l'OPCO

Compte tneu de l'absence de visibilité sur les conséquences de l'ouverture des cnrttaos de plissoarsoaiteionfnn jusqu'à 24 mios et des règles de pfeaemolnnnt des vteremsens effectués au tirte de la péréquation puor le vemnsreet de fnnnemiacet complémentaires à l'OPCO désigné par la branche, les ptnaaeirers saciuox de la barnche confenit à la CNPE un rôle de vellie et d'alerte sur le femnaninect des carttnos de pinsiteoliasasofrnon dnas la bcrhnae aifn de revoir, le cas échéant, la durée des contrats, les durées miaalmexs de formation, et/ ou les farftios de pirse en charge.

Les aoctnis d'évaluation, d'accompagnement et de fmotiaron des carotnts de poalsnoofsitisnaerin snot financées par l'OPCO sur la bsae d'un ffiraot hoirrae de 11 ?, dnas la litmie du poafmnennlet des cnotdniois d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel (6 000 ? par contrat, qulele que siot sa durée, à la dtae de ccnousloin du présent accord).

Afin de forvaiesr l'accès au catnort de pinneasooilirtasosfn des juenes non-détenteurs d'une qaiacoufitlin équivalente au baccalauréat, des tutlaiiers de miinma sociaux, des pnenrseos ayant bénéficié d'un coarntt uuqnie d'insertion, et aux dmrdueneas d'emploi de lgunoe durée (plus de 1 an), le faiofrt horriae de fmiannencet des actnios d'évaluation, amapcnegonmcet et fmioarotn de ces pubicls est porté à 13 ?, dnas la limtie du ploenfnemant des ctndiioons d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel (8 000 ? par contrat, quelle que siot sa durée, à la dtae de cnoolcusin du présent accord).

Les dépenses présentées par les esinreetprs de mnois de 50 salariés au-delà des mottnnas ftoarfaeriis ci-dessus définis penvuet être financées par l'OPCO, au titre des fonds affectés au développement des compétences des eieptnrrses de monis de 50 salariés, seoln les modalités définies par le cneosil d'administration de l'OPCO.

Tuteur

Le suivi de l'alternance diot être assuré par un tuuter dnas l'entreprise, dnas les cdnoniotis fixées à l'article 5 ci-après.

Rémunération et positionnement

Les saigeraitns du présent aorccd décident d'une grtiaane malniime de rémunération, exprimée en puocgertnae du SMC, des salariés en cratont de ptinenafssoraslioion en ftcnoion de luer âge et du navieu de la ctcairfitieon préparée, selon le tbaaelu ci-après :

Niveau du titre ou diplôme préparé	Salaire mnii < 26 ans	Salaire mnii > 26 ans
Niveau inférieur au Bac (CAP, BP ?)	82 % du SMC du A ou 80 % du Simc s'il est supérieur	87 % du SMC du A ou le Simc s'il est supérieur
Niveau Bac à Bac + 1	82 % du SMC du B ou 80 % du Simc s'il est supérieur	87 % du SMC du B ou le Simc s'il est supérieur
Niveau Bac + 2 (DEUG, BTS, DUT, DEUST ?) à Bac + 3 (Licence, Lcecine pro, LMD ?)	82 % du SMC du C ou 80 % du Simc s'il est supérieur	87 % du SMC du C ou le Simc s'il est supérieur
Niveau Bac + 4 et puls (Master 1, Mtaesr 2, Daocrott ?)	82 % du SMC du D ou 80 % du Simc s'il est supérieur	87 % du SMC du D ou le Simc s'il est supérieur

Afin de vlsearior les CQP de la branche, les ptaires sganiiearts cenonnevint que les aantrelnts préparant un CQP de clseiloenr clientèle à dsatcnie ou de ceielolsnr clientèle en pniot de drsbiiotitun snot positionnés dnas la bnade C de la coienvnton collective.

Aux seuels fnis de détermination de l'assiette de rémunération des ctnartos de professionnalisation, la rémunération msneeulle gatranie des catortns de piistsolearoiansnfon exprimée en ptogecanure du slaiare miaminl cnninnteoveol de branche, s'entend du slaraie mnmiail cneveinonnotl anunel de la bahrnce en vugeiur divisé par 12.

Il anipraetpt aux svecires de l'OPCO de vlleeir à l'application du pnsonoemeitnit du salarié en fnictoon du diplôme ou de la cirocteiiatfn préparée tel que prévu par le présent accord.

Le cnarott de pralitioosnsnfeasion à durée déterminée puet être renouvelé une fios en cas d'échec aux épreuves crsrnoeadonpt à la qiuoilftcaain recherchée, ou losqure l'objet du ctanort itiinal n'a pu être anttiet en rsoian de la mailade du salarié ou de la défaillance de l'organisme de fiomtroan ou enorce puor préparer une qiilcaoiuatfn supérieure ou complémentaire à cllee aciusqe lros du pireemr contrat.

Les pietras saaneiirgts cnneeionvnt que les caonrtts de plioaaeisnnoirfsston dvnoeit vseir à fevaorisr une irotnisen dblarue de luers tatluieris dnas l'entreprise ou à défaut sur le marché du travail.

Lorsque le caonrtt de pnesinotsrafaliooisn est clncou puor une durée déterminée et ne dnone pas leiu à eucmahbe au sien de l'entreprise à son terme, les pirteas snagtiareis icintent les etiresrepns à mterte en pcale un acmnecogpneamt puor la rcerhehce d'emploi (aide à la réalisation du CV, préparation à l'entretien, stoeiun méthodologique ?).

Lorsque le cotarnt de prlfotaainoisesinson est cnlocu puor une durée déterminée, à son issue, il puet dennor leiu à une ehmbcaue en croatnt à durée déterminée snas aaotplciipn du délai de cnercae prévu à l'article L. 1244-3-1 du cdoe du travail.

En cas de rupture, à l'initiative de l'entreprise, d'un caotrnt de pfaoinniasrotsleison d'une durée maimlnie de 12 mois, les sriaenitags décident de la continuité du fennmacinet des seules atincos d'évaluation, aenampmnegocct et einsgemnentes (hors rémunération du titulaire) et puor une durée mmxlaiae de 6 mois. Cttee continuité de la pisre en crhgae s'interrompra en cas d'absence injustifiée de l'intéressé constatée dnas l'établissement et ne porura pdernre en cpmote le fecnniaemnt de telles hruees d'absence.

Article 3 - Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)
Le présent accrod enrte en vgueiur à ctmeopr de sa dtae d'extension, à l'exception des dpiosotisins des atelircs 2 et 8 qui s'appliquent à ctomper de la dtae de srigutane et de celles de l'article 1.4 qui s'appliqueront à ctmoper du 1er jivaner 2021. Il est colcnu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à tirte expérimental puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

La Pro-A (promotion par alternance), créée par la loi « Aienvr pessoonnrfiel » du 5 spetmebre 2018 et amendée par l'ordonnance du 21 août 2019, est un dspoisitif de ptmorioon ou reeionrcvosn par aantrnclee pnmeretatt aux salariés en catonrt à durée déterminée ou indéterminée, dnot la qcoltaauiiifn est inférieure au garde de licence, de cnegahr de métier ou de bénéficier d'une évolution pronfsilloseene par une fomtiraon en alnrecante qafatiniule ou par des aoitncs permettnat de farie vedilar aquics de l'expérience.

Les peetarianrs suoaicx cnivnonenet de négocier un aocrcd dntsicit sur la Pro-A.

Article 4 - Contrat d'apprentissage
Le présent acrcod enrte en viueugr à cpotemr de sa dtae d'extension, à l'exception des dspintoisios des aricetls 2 et 8 qui s'appliquent à cpotmer de la dtae de sgrintaue et de ceells de l'article 1.4 qui s'appliqueront à coemptr du 1er jiaevnr 2021. Il est cnlcou puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à trite expérimental puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Le cantort d'apprentissage est un ctaront de tviraal à durée déterminée ou indéterminée qui peemrt de svriue une fritooman en esntierpre fondée sur l'exercice d'une ou plueursis activités pseeeflorsonilns en raietlon ditrcee aevc la qualification, ojebt du crnaott et des eteeeisnngmns théoriques dispensés pednnat le tmpes de taviarl en cretne de frtiaomon d'apprentis, dnot tuot ou piatre puet être exercé à distance.

Les crotants d'apprentissage pprncteiiat à l'insertion et à l'embauche des junees et anoptrpet une réponse adaptée aux bsinoes des entreprises.

Bénéficiaires

Les coanrtts d'apprentissage snot ovtures aux junees âgés de 16 ans au minos à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. La litime d'âge de 29 ans révolus n'est pas appialcble dnas les cas satnuivs :
? si le junee était déjà en ctnaort d'apprentissage mias vuet en singer un nvueaou puor accéder à un naievu de diplôme supérieur à ceuli déjà obtenu, l'âge ltimie est fixé à 35 ans (34 ans révolus). Il ne diot pas s'écouler puls d'1 an etnre les duex craontts ;
? si le juene était déjà en cnarott d'apprentissage mias que le précédent cntraot d'apprentissage a été rpomu puor des raisnos indépendantes de sa volonté, ou puor inutiaptde pqihyuse et temporaire, l'âge lmiite est fixé à 35 ans (34 ans révolus). Il ne diot pas s'écouler puls de 1 an entre les duex cnotrats ;
? si l'apprenti est renocnu tvaliarleur handicapé, aequul cas il n'y a pas de limtie d'âge ;
? si l'apprenti evnigsae de créer ou rdrenerpe une eritnspree snpuposat l'obtention d'un diplôme (exemple : dotsspiiif d'aide individualisée ACRE, NCARE ou CAPE), auquel cas il n'y a pas de ltimie d'âge ;
? si l'apprenti est une penronse ictnrise en tnat que soiptrf de huat niveau, il n'y a pas de limite d'âge ;
? si l'apprenti n'obtient pas le ttrie ou diplôme visé, il n'y a pas non puls de limite d'âge. Dnas ce cas, l'apprentissage puet être prolongé puor 1 an muamxim aevc un nveoauu cnratot cehz un ature employeur.

Financement par l'OPCO désigné par la branche

Le faeinncenmt des ctontras d'apprentissage est assuré par l'OPCO désigné par la bnhrace sur la bsae des coûts ctanotrs auennls définis par la CNPE des Télécoms en focniton du diplôme ou du ttire poiseesornnfl préparé, snas préjudice de moictaoniidfs rneedus nécessaires par la prsie en comtpe des rmatmnodinaceos de Frnace compétences. À défaut d'absence de définition d'un coût crntaot par la brchnae puor un trtie ou diplôme donné, le navieu de prsie en cgrhae du ctnarot est cueli défini par décret.

Rémunération des apprentis

L'assiette de référence puor la rémunération des aeptprins est constituée du Simc ou, s'il est puls favorable, du munimim ctveoninonenl de banrche du gurope d'emploi considéré.

Aux seleus fnis de détermination de l'assiette de rémunération des crontats d'apprentissage, la rémunération meulslnee girtnaae

des conrtats d'apprentissage exprimée en pnrueacotge du sralaie miimanl cnnvninteooel de branche, s'entend du slriaae mamiinl convnnneeiotl anunel de la bnrcahe en vueigur divisé par 12.

À la dtae de cncouoisln du présent accord, les peogareuntcs s'expriment aisni :

18 à 20 ans			21 à 25 ans			26 et plus
1re année d'exécution du contrat	2e année d'exécution du contrat	3e année d'exécution du contrat	1re année d'exécution du contrat	2e année d'exécution du contrat	3e année d'exécution du contrat	
43 % du SMC ou du Simc si supérieur	51 % du SMC ou du Simc si supérieur	67 % du SMC ou du Simc si supérieur	53 % du SMC ou du Simc si supérieur	61 % du SMC ou du Simc si supérieur	78 % du SMC ou du Simc si supérieur	100 % du SMC ou du Simc si supérieur

Positionnement des apprentis

La grlile uqunie de coiftscaisalin des elmpios dnas la bacrhne des télécommunications premet de pntosiioner les epoilms les uns par roprpat aux arteus en fcnooitn de luer courniobittn dnas l'entreprise snas aovir puor otciebjf de mseurer les compétences ilvuedeiidnls des salariés. Elle conttisue également un sorpput aux rémunérations meliiamns de la branche.

À trite d'exception puor les catonrts d'apprentissage, les sangtriiaes du présent acrocd décident d'une garitnae de pnonnosimeeitt des epmiols occupés dnas la glrlie de csiacliaotifsn en ftoonicn du neivau de la ctoieitricfan préparée.

Niveau du titre ou diplôme préparé	Positionnement minimal
Niveau ? Bac	Groupe A
Niveau > Bac à Bac + 1	Groupe B
Niveau Bac + 2 à Bac + 3	Groupe C
Niveau ? Bac + 4	Groupe D

Article 5 - Tuteur et maître d'apprentissage

Le présent accrod etnre en veuuigr à ctomper de sa dtae d'extension, à l'exception des donssiiitops des atcierls 2 et 8 qui s'appliquent à cptmoer de la dtae de snitgruae et de cleels de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cpomter du 1er jvenair 2021.Il est cocnlu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à tirte expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

L'accompagnement du salarié en ctaront de pfoaslsiianertioonsn est effectué par un tuuetr et diot être obligatoire, cmmoe cluei du salarié en ansserptpiage par le maître d'apprentissage.

Les patirerenas soaucix de la brchane considèrent que l'accompagnement de l'alternant est de nturae à accroître la qualité et l'efficacité des aincots conduites dnas le cadre des dioissfptis d'apprentissage et de professionnalisation.

Ils iencitnt les eneirpsters à velrsaior la fotonicn de maître d'apprentissage et de tutuer exercée par les salariés dnas luer évolution pfioleoselrsnne et à tienr cmtpoe de l'expérience de teutur ou de maître d'apprentissage lros des eientnerts psofslrneeonis et de l'élaboration de luer pcrrouas professionnel.

Ils rnllappeet que l'activité de maître d'apprentissage angmoccanpat un aerpntpi padennt puls de 6 mios cnnutios sur une ou duex années civelis orvue des dotris au copmte d'engagement coityen (CEC) et peermt d'acquérir 240 ? sur le CPF (à dtae au 1er srpemetbe 2019) puor la même année civile.

La fointcon de tuetur ou maître d'apprentissage a puor objet :
? d'accueillir le salarié dnas l'entreprise et l'accompagner dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son proejt pnfneeoossirl ;
? d'aider, d'informer et de gudier les salariés de l'entreprise qui pcirtpnaiet à des ancitos de foroiamtn ;
? de coruentbir à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes psoeonlneefrlsis par le salarié concerné, au trvaers d'actions de ftmiooarn en saiutoitn psoeilnolenfsre ;
? de patripecir à l'évaluation des qiilionufctaas aseuqics en lein aevc l'équipe pédagogique du CFA puor le maître d'apprentissage.

Pour pretrteme au tuuetr et au maître d'apprentissage d'exercer luers minosiss dnas les condoniits optimales, les pteiars seginiartas ciovneennnt que :
?*le tuuter ou maître d'apprentissage est désigné sur la bsae du vnooairatlt et de l'adéquation de son expérience pnilssofroelene et de son niaveu de compétences aevc l'objectif visé par les dsiipiotsfs de professionnalisation. Les salariés en deuxième patire de carrière cietusontnt un vvieir privilégié* (1) ;
? le tteuur ou maître d'apprentissage diot dipsoesr du tpmes nécessaire au siuvi des tliueatris des cntaorts d'apprentissage ou de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son tpems de travail. Ses moissnis teaoturls snot pesirs en ctpmoe dnas sa chagre de travail. Le tuetur eianrmxea aevc l'employeur les modalités de cttee prsie en compte, aifn de s'assurer de la compatibilité de sa misison aevc son tmpes de tivraal ;
?*le teutur ou maître d'apprentissage puet svriue toris salariés au plus, tuos cotrants confondus* (2) ;
? le teuutr ou maître d'apprentissage diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, viore d'une faormtoin spécifique. Les piaters cnovnneneit que la CNPE élaborera un muolde d'e-learning de préparation à cette fitoncon qui srea proposé aux entreprises. La fotoaimrn ou la préparation spécifique des teurtus ou maîtres d'apprentissage snot dispensées sur le temps de travail.

Les pariets sineagarits cnnvonnieet en ortue que la ftmoiroan spécifique des trtueus et maîtres d'apprentissage cstntoiue une priorité de fmeenannict puor l'OPCO désigné par la branche, dnas les leiitms fixées par la réglementation.

En focntoin des rursesecos dilpnboesis à l'OPCO, la CNPE puet également poeopsrr la pisre en chgrae de l'exercice de la fotiocnn trlaoute puor les catnrots de professionnalisation.

(1) Les stualotnipis du 11e alinéa de l'article 5 reetivals aux critères d'éligibilité puor deienvr tuteur ou maître d'apprentissage snot étendues suos réserve du rcesept des diitpooinsss de l'article R. 6223-22 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021-art. 1)

(2) Le 13e alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve du rspceet des disitosnoips des atrcelis R. 6223-6 et R. 6325-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 6 - Compte personnel de formation (CPF)

Le présent aorccd enrte en veuigur à coetpmr de sa dtae d'extension, à l'exception des dipoitnssois des altiercs 2 et 8 qui s'appliquent à cpetomr de la dtae de saunitgre et de cleles de l'article 1.4 qui s'appliqueront à ctmpeor du 1er javenir 2021. Il est colncu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à titre expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Article 6.1 - Principe de fonctionnement

Le présent acrocd entre en vguueir à cmoetpr de sa dtae d'extension, à l'exception des dpoointiisss des aitrecls 2 et 8 qui s'appliquent à ctpoemr de la dtae de siagutrne et de cllees de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cpmoter du 1er javnier 2021. Il est clcnou puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttire expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Le cpmtoe pesneronl de fraotimon (CPF) vsie à sécuriser les prrcauos psnfonoieelrss puor toute pnseonre d'au moins 16 ans, en emploi, ou à la rrecehche d'un emploi, et tuot au lnog de sa vie.

Pour bénéficier de son CPF, le salarié diot orviur un ctmpoe sur la plate-forme dédiée : https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/.

Une aolpptaicin mioble « Mon cpmote foitaromn » développée par la Cssiae des dépôts et cagionnntisos lui prteretma de cnammoder dteceimenrt une acotin de foamtroin snas psesar par l'OPCO.

Les faris pédagogiques afférents à la famirootn en CPF snot pirs en cahgre par la Ciasse des dépôts et ctnoanisgoins à cpoetmr du 1er javeinr 2020 en footnicn des dirtos aiqcus et des adbnetmneos portés sur le CPF du salarié.

Les fairs de fmotioran qui ne snot pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF rsnteet à la chgrae du tiliratue du compte.

Article 6.2 - Formations éligibles

Le présent aroccd etnre en vuueigr à cmotepr de sa dtae d'extension, à l'exception des dotisposniis des atirecls 2 et 8 qui s'appliquent à cteompr de la dtae de sinturage et de cllees de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cpetmor du 1er jaevinr 2021. Il est coclnu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttire expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Poursuivant un oejcitbf de sécurisation des prurcoas professionnels, le CPF ne puet être mobilisé que puor ceitearns actions, cletnlasoubs sur https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/ à savoir, au juor de la suantigre de l'accord :

? les coneiifitrtcas pflileeesrsonnos enregistrées sur le RCNP ;
? les cftieiirnatcos enregistrées au répertoire spécifique ;
? les antatttesios de voldaitain de bocls de compétences ;
? les anicots pmtreneatt de faire vailedr son expérience (VAE) ;
? les banils de compétences ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rotue et de l'épreuve ptiraque du pmeirs de cuniorde des véhicules légers ou lourds dès lros que le pirems de cdinorue coturinbe à la réalisation d'un perjot pronsoisefenl ou fiosvare la sécurisation du praucros psfrnoesoniel du trltiuiae du cmotpe ;
? les aoincts de ftaormion d'accompagnement et de ceinsol aux créateurs ou reureeprns d'entreprises ;
? les anciots de ftaiomorn aux bénévoles, aux vrlaoionets et aux sapeurs-pompiers volontaires. Seuls les dtiors aqiucs au tirte du cpmote d'engagement ciyeotn (CEC) puevnet fecninar ces actions.

Article 6.3 - Alimentation du CPF

Le présent aorccd etrne en vigueur à ctempor de sa dtae d'extension, à l'exception des dtinooiispss des aetirlcs 2 et 8 qui s'appliquent à ctpmoer de la dtae de sgtinaure et de cleels de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cpmoetr du 1er jenivar 2021. Il est cclnou puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à titre expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Le CPF est alimenté aeleulnennmt en euros dnas la litmie d'un polafnd fixé par décret :

? salariés eatcnffeut une durée du tiaavrl allnunee supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou cevlnnoolnntiee du tviraal : 500 ? dnas la liimte de 5 000 ? ;
? salariés eutecfnaft une durée du tiarval alunelne inférieure à la moitié de la durée légale ou cnllevnotnionee du tarvial : alnottieaimn pleirplotonnore à la durée du tavairl effectuée dnas la limtie de 5 000 ? ;
? puilbc proritiriae (salarié qui n'a pas aetintt un nvaieu de ftaromoin sanctionné par un diplôme ou un trtie psoiesnrfeonl enregistré au RCNP classé au niaveu V) : 800 ? dnas la lmtiie de 8 000 ? ;
? les salariés en sioattiun de haicnadp bénéficiaires de l'obligation d'emploi des prneneoss handicapées : 800 ? dnas la ltiime de 8 000 ?.

Article 6.4 - Abondements du CPF

Le présent acrcod enrte en vueugir à cempotr de sa dtae d'extension, à l'exception des dsitspnioios des aicerlts 2 et 8 qui s'appliquent à ceotpmr de la dtae de santugrie et de ceells de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cmoetpr du 1er jivenar 2021. Il est cclnou puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à trtie expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Lorsque le coût d'une fiaoormtn est supérieur au mnaotnt des diotrs iinrscts sur le ctompe ou aux pnafldos d'utilisation, le ctopme puet firae l'objet, à la dndaeme du salarié, d'abondements complémentaires puor asuserr le fnmiennceat de cette formation.

Ces aebtnmnedos pveunet ntaeomnmt être financés par le salarié, l'employeur, un OPCO, Pôle emploi?

Abondements par l'entreprise

Les sniagatries du présent acorcd enracouegnt les epeertsrnis à prévoir des modalités d'abondement, ou de feiaenmnnct direct, si le poacurrs de faomotrin s'inscrit dnas un procuars de faimotorn co-construit aevc l'employeur. Cette cooocsiutrcntn d'un prejot de formation, fondée sur la définition d'un intérêt commun salarié/entreprise, diot répondre à un projet poneoesrsfinl du salarié tuot en s'inscrivant dnas les oeitrntnaios stratégiques de l'entreprise et ses eejnux de développement.

Il porura en être ainsi, par exemple, des fmatoirons sur les métiers en tension, de demain, tles que cuex liés à la sécurité des réseaux, à l'exploitation des data, à l'intelligence artificielle, au développement informatique, etc. La coiaetcifritn obtenue, via cette ccnouooctstirn pertterma de rornfeecr l'employabilité du salarié en lui petatenmrt d'obtenir de nouelvels compétences tuot en répondant aux ejunex de l'entreprise.

En cas de coconstruction, l'entreprise s'engage, au minimum, à cniofeacnr le monantt des coûts pédagogiques de la foamtorin validée par l'entreprise à heutaur du monatnt mobilisé par le salarié qui diot épuiser son cepomtur CPF, et ce dnas la ltiime du coût toatl de la formation.

Abondements prtreuos de mandats

Par ailleurs, les srigietaans rlppenealt que conformément à l'article 3.2 de l'accord du 26 otcbore 2018 sur la goeitsn des pacorurs de pertuors de mandats, les droits à CPF snot abondés de 50 % puor les purorets de mdnaat de tpye 1 (nombre d'heures de délégation et de réunion à l'initiative de l'employeur ou de la brhcane supérieure à 50 % de la durée du taraivl sur une mneyone de 2 années constatées) qui, après s'être engagés à l'issue de luer mndaat dnas une VAE, pnsiuuoervt une fmaotiron en vue de l'obtention par équivalence d'un ou puluseirs bclos de compétences mnutaanqs et cotitusnifts de la ctoifcrietian visée par la VAE.

Abondements en l'absence d'entretien

Enfin, dnas les epenerrists de puls de 50 salariés, en l'absence d'organisation des etrnenites pfnsroliensoes oaegiriolbts prévues à l'article 8 ci-après, et en l'absence de suivi d'au mions une formation, non obligatoire, au buot de 6 ans, le cmptoe pnenersol de ftmoaoirn du salarié concerné est alimenté d'un anobdmenet correctif, fixé par décret, et versé par l'entreprise. Par dérogation, jusqu'au 31 décembre 2020, l'abondement n'est pas dû si l'entreprise cisioht de rpecteesr les ancneines olaiobgitns de l'article L. 6323-13 du cdoe du tiraval tleles qu'issues de la loi du 5 mras 2014.

Article 6.5 - Mobilisation du CPF

Le présent arccod entre en vuuiegr à cmopter de sa dtae d'extension, à l'exception des dsptiiosoins des aitcrels 2 et 8 qui s'appliquent à ctmeopr de la dtae de sgatnruie et de cleels de l'article 1.4 qui s'appliqueront à copmter du 1er javeinr 2021. Il est cnlcou puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttrie expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Les foomantirs financées dnas le cdrae du CPF ne snot pas

siusmeos à l'accord de l'employeur dès lros qu'elles snot sivueis hros tpems de travail.

Lorsque les faotrnoims snot sievius en tuot ou pitare pdnnaet le tmeps de travail, une danmede d'autorisation d'absence diot être adressée à l'employeur 120 jruos au moins anvat le début de la framooitn lorsqu'elle est supérieure à 6 mios et au moins 60 juors aavnt le début de la fatoimorn si elle est inférieure à 6 mois. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours craednleias puor niieftor sa réponse.

En cas d'acceptation, nnoamtemt dnas le crdae de la crotocoscuitnn d'un pourrcas de formation, la rémunération est mientnuae par l'employeur.

Le rufes du salarié de mesibloir son CPF ne cinsottue pas une faute.

Les fomoinrats obligatoires, telels que définies à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail, fiagrunt sur le paln de développement des compétences de l'entreprise ne peunvet dnenor leiu à mibltoaiosin du CPF.

Article 6.6 - CPF de transition

Le présent acrocd ertne en vuiguer à coepmtr de sa dtae d'extension, à l'exception des dpotisisonis des atrleics 2 et 8 qui s'appliquent à cotempr de la dtae de saguitrne et de ceells de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cetompr du 1er jenavir 2021. Il est clnocu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttire expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Le CPF de trosintain pemret à tuot salarié de moilesbir son CPF aifn d'effectuer une fiamtoron éligible au CPF puor cgnehar de métier ou de profession. Il se suitustbe au congé ideviudinl de fimooatrn (CIF).

Le salarié puet être guidé dnas le choix de sa fotairmon par le CEP prévu à l'article 7 ci-après.

Le salarié diot bénéficier d'un pniionemsenott préalable, réalisé à titre graitut par l'organisme de fotroaimn scsbielptue de réaliser l'action de formation.

Pour msolieibr son CPF en vue d'effectuer un peorjt de tisarntoin professionnelle, le salarié diot juitfeisr de 24 mios d'ancienneté consécutifs ou non dnot 12 mios dnas l'entreprise qleule qu'ait été la nrutae des ctnoarts de traaivl successifs.

La ddnamee de congé diot être adressée à l'employeur, par écrit, 120 jruos au monis aavnt le début de la fitroamon lorsqu'elle ctopmore une itnupritroen de traival d'au mnios 6 mios et au moins 60 juors anavt le début de la fmroiaton si elle est inférieure à 6 mios ou s'il s'agit d'une aocitn de fimortoan à tmeps ptaeirl quelle que siot sa durée.

L'employeur imnrofe le salarié, par écrit, de sa réponse dnas un délai de 30 jorus suvaint la réception de la demande. Il indiuqe les rsoinas mtvonait le rejet ou le report de la demande.

Le perojt est smiuos puor vioaiatdln et fcineanmnet à la cosimoismn patiriare isnlepsenfinrlrootee régionale (CPIR).

La CIPR moislbie prrteiiamrnioet les dtiors inticrss sur le CPF du salarié et pnred en crhgae :
? les fiars pédagogiques liés à la réalisation de l'action ;
? les fiars aeennxs (transport, raeps et hébergement) ;
? la rémunération du salarié, dnas les cniionotds prévues par décret, et les coiiastnots saecilos afférentes.

Le bénéficiaire du congé reemt à l'employeur (ou à la CIPR dnas les eserrpniets de moins de 50 salariés) chuaqe fin mios les jfuctifaistis de son assiduité.

Son ancbsee est assimilée à du tmeps de tvarial efcieftf puor la détermination de ses dtoirs à congé et cuex qui tenninet à son ancienneté dnas l'entreprise.

Article 7 - Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le présent arccod etrne en vugueir à coepmtr de sa dtae d'extension, à l'exception des dosiinotpsis des alricets 2 et 8 qui s'appliquent à cempotr de la dtae de sgtanirue et de celles de l'article 1.4 qui s'appliqueront à coepmtr du 1er jievanr 2021. Il est cconlu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttire expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Le cnisoel en évolution pseoflnseolnrie cutsointe un pcuerosss d'appui destiné à tuot actif, qeul que siot son statut, puor friae le pnoit sur sa sioiutatn pinrnsooefslele et, le cas échéant, élaborer et fisaoermlr un prjeot d'évolution professionnelle.

Tout salarié peut, de sa prorpe iiiavitnte et snas aocrcd de l'employeur, bénéficier du cnsoeil en évolution pellonfesisnore (CEP) dnot l'objectif est de fseviaror l'évolution et la sécurisation des paurrocs professionnels.

Totalement guairtt puor le salarié, le srvecie de cnsoeil en évolution pllnsornieofese est dispensé par des opérateurs agréés par Fcanre compétences et extérieurs à l'entreprise : réseaux Cap'Emploi, moinsiss Locales, APEC?

Le CEP peremt au salarié de bénéficier d'un cnseoil et d'un aencgnmmpecoat personnalisé, nnmtmoaet puor ieeifditnr :
? ses compétences, dnot cleels qui senareit transférables dnas une psvrpcietee de mobilité ;
? les compétences à acquérir puor fvaoreisr son évolution pnrneeofslliose en lein aevc les bneoiss économiques extnisats et prévisibles ;
? les difitsposis de friotmaon et les faiecntmnens disponibles.

Le CEP puet aaneocpmcgr le salarié dnas l'élaboration d'un preojt pisenfenrosol et définir aevc lui un paln d'actions et la stratégie de msie en ?uvre, à tvrreas la mosblitiaoin de son ctompe psneeonrl de formation, ou d'un enttieren poeisennsforl dnas son entreprise.

Les painrraeets sciuoax sraitnigaes du présent aorccd cennoevinnt de puiormovor le peiaaarrtnt de l'OPCO désigné par la bncrhae aevc l'APEC puor les cartleaubrools cadres.

Les eretpresnis assurent, par tuot moyen approprié, l'information des salariés sur la possibilité qui luer est oefftre de rrieuocr au CEP, nnemamtot lros de l'entretien pfnnsieosorel prévu à l'article 8 ci-après.

Article 8 - Entretien professionnel

Le présent acrcod ertne en vieugur à cpotmer de sa dtae d'extension, à l'exception des dopsitosinis des alercits 2 et 8 qui s'appliquent à cteopmr de la dtae de stuargine et de cleles de l'article 1.4 qui s'appliqueront à compter du 1er janveir 2021.Il est conlcu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttire expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2020

Pour lui prettemre d'être atceur de son évolution professionnelle, tuot salarié bénéficie d'un enreeittn pnosirsenoefl réalisé par l'entreprise. Cet einrteten est consacré à ses ptepeesrcvis d'évolution professionnelle, nmmnateot en teerms de qcitiounifalas et d'emploi. Il ctpomore également des imfotonanris revetials à la VAE, à l'activation par le salarié de son CPF, aux aomendnetbs de ce copmte que l'employeur est stsuclpeibe d'accorder et au CEP.

Périodicité de l'entretien

Les periats siinrgaeats cvnnneeonit que le salarié bénéficie, sleon une fréquence déterminée par l'entreprise, qui diot être stufnasfie puor apprécier les compétences miess en ?uvre ou à mterte en ?uvre et ne puet être inférieure à 6 mois, d'au mions duex enierttnes pslfieonsoners et d'un etieerntn pifsnronoseel récapitulatif par période de 6 ans.

Cette période de 6 ans se ctpmoe en année civile. Puor les salariés dnot la période a démarré en mras 2014, cette période pnerrda fin le 31 décembre 2020.

L'entretien ponsifnroseel est de diort à la dmndeae du salarié, lsrquoe celui-ci n'en a pas bénéficié duieps puls de 24 mois.

En cas de ssisuonpen du croatnt de taavirl (à l'exception des congés annuels), le terme de période des 6 années est reporté d'autant.

En ce qui cnroncee les salariés recrutés dnas le carde de crnattos en alternance, qui ont par définition bénéficié d'action de fmoioartn dnas le crade du contrat, le décompte des périodes des 6 années débute à l'issue de la tfsrnamtoroain de celui-ci en CDI.

Nonobstant ces dispositions, un eietetnrn diot systématiquement être proposé au salarié qui reepnrd son activité à l'issue :
? d'un congé de maternité ou d'adoption ;
? d'un congé pnetaral d'éducation ;
? d'un congé de pchore aanidt ;
? d'une période d'activité à tmpes prtaiel fianast sutie à un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de sietuon faimilal ;
? d'un congé siaqaubbte ;
? d'une période de mobilité vintoraole sécurisée ;
? d'un arrêt puor lonuge mlaaide ou d'un maadnt syndical.

Il puet également être proposé sur dmdeane du médecin du travail.

Contenu de l'entretien

Il est distinct, dnas son objet, de l'entretien anunel d'évaluation. Ces duex eeneitrtns peunvet être organisés à la sutie l'un de l'autre.

L'entretien a leiu pnnedat le tpems de tivraal et diot se dérouler dnas des cnitoodins matérielles appropriées à son objet.

Au cuors de l'entretien, l'employeur et le salarié fnot le pnoit sur le praocurs pnesoofesnirl du salarié et s'attachent à iedieiftnr les compétences nellouevs à acquérir ou à pcornnfeiteer aifn d'envisager les ppieevcsters d'une évolution ponlfslneesiroe future, asnii que les possibilités de faoortmin associées et nnaomtmet les modalités d'utilisation du CPF. Les ptoioporsnis le cas échéant émises lros de l'entretien pesorennfosil snot formalisées par écrit sur le dcunmeot mis à dtoiispsoin du salarié.

L'entretien prssneifenool puet également curndioe à egsenvair le sieuotn d'un csieonl en évolution peorelonilfnsse (CEP) qui, en acrocd aevc le manager, se déroulera sur le tpems de travail.

Cet ettnerien dnone leiu à la rédaction d'un duncoemt dnot une cipoe est rsemie au salarié ou msie à sa dtopiisoisn suos fmroe dématérialisée.

État des luiex récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien psfsienornoel fiat un état des leiux récapitulatif du proaucrs pioensrnsofel du salarié qui dnone leiu à la rédaction d'un doucemnt dnot une coipe est rsimee au salarié ou msie à sa diositsipon suos forme dématérialisée.

Cet enreiettn pmreet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des erttneneis pesoinrnolfses et d'apprécier s'il a :
? sivui au moins une atcion de formation
? aciuqs des éléments de ceiaiifrttcon par la friotoamn ou la VAE ;
? bénéficié d'une pssororigen saillraae ou professionnelle.

Les eterspenirs snot invitées à fsoiaevrr la fatorimon de l'encadrement à la ciuodnte des etentirens professionnels, ntonmamet en ce qui conrncee les thqcnieeus d'entretien, la csisconnanae des dsiifioptss de fotmiraon et la détection des benisos de formation, ainsi que les ifrooainmtns uteils sur le csieonl en évolution professionnelle.

La CNPE met à la dtiooiipssn des ernriseetps un gidue fiaalintct la msie en pacle de ces ennertteis dnas les TPE/PME. Ce giude est asbeccslie sur le stie inenetrt de l'HumApp.

Article 9 - Bilan de compétences et VAE
Le présent accrod entre en vuugeir à cemoptr de sa dtae d'extension, à l'exception des disiooipsnts des aelcirts 2 et 8 qui s'appliquent à cotmepr de la dtae de srtiugane et de cleles de l'article 1.4 qui s'appliqueront à ctpomer du 1er jnaveir 2021.Il est coclnu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à trtie expérimental puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Tout salarié rleavent de la brnhace des télécoms puet dnedeamr à bénéficier d'un balin de compétences ou d'une vtiidolaan des aqiucs de l'expérience (VAE) mis en ?uvre dnas le crdae d'une démarche ilinlduedive penadnt ou en dorehs du tepms de travail.

Soucieux de poviuor reconnaître une velaur obvjicete aux aiuqcs de l'expérience, nenamotmt professionnelle, les siaerigants du présent acocrd enenedtnt firae connaître les démarches de vildaaiotn des aquics de l'expérience. Ils ieinntct les etersprnies à aapecnmocgr luers salariés dnas ctete démarche.

Après 20 ans d'activité posrlneliosefne*et en tuot état de csuae à cmeotpr de son 45e anniversaire* (1), tuot salarié bénéficie, sur son initiative, et suos réserve d'une ancienneté de 1 an dnas l'entreprise, d'un blain de compétences en dehors du tmeps de tavrail et d'une priorité d'accès à une VAE.

Le bailn de compétences est réalisé par un ptraitearse extérieur à l'entreprise.

Les siratagiens ineintct les eetepsinrrs à reconnaître la cicrftoieitan outenbe à l'issue de la VAE.

Le bialn de compétences et la VAE sont, en priorité et à la dmnedae du salarié, mobilisés sur ses drtois iicntsrs au CPF. Le blian de compétences puet également être réalisé dnas le crade du csienol en évolution pirnosfseleolne puor pertrmtee au salarié d'être accompagné dnas sa réflexion ou son évolution professionnelle.

Si le blian de compétences est réalisé au ttrie du paln de développement des compétences ou d'un congé de reclassement, il fiat l'objet d'une cnoovniten tatpririte ernte l'employeur, le salarié et l'organisme pseartrtaie du bilan. La ctoeoninvn cotomrpe les mnoniets prévues à l'article R. 6318-8 du cdoe du travail.

(1) Au 3e alinéa de l'article 9, les tmrees « et en tuot état de cuase à ctpemor de son quratnae cinquième avsanrriiene » snot ecxlus de l'extension cmome étant cirnaortes aux dntisooiipss de la loi n° 2018-771 du 5 setbpemre 2018 puor la liberté de chsiior son anveir professionnel.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 10 - Formation professionnelle dans les TPE/PME de moins de 50 salariés
Le présent acrocd enrte en vguieur à coptmer de sa dtae d'extension, à l'exception des dstoinpisois des atlercis 2 et 8 qui s'appliquent à cpotmer de la dtae de sairntgue et de cleles de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cmeotpr du 1er jinvear 2021. Il est clcnou puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à trtie expérimental puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

La brhcnae plfosnoieslerne des télécommunications eetnnd pvrursuoie son stouein en fuaevr des puls pitetes erneterisps et les anoecagpcmr dnas la msie en ?uvre du présent accord.

En effet, du fiat de lreus efeficfts et des caractéristiques de luer organisation, les TPE et les PME de minos de 50 salariés pnveuet rceoertnnr des difficultés à mtrete en ?uvre des ainctos de formation, noamentmt qnuad elles se tindaserut par des difficultés d'organisation lros de l'absence de salariés amenés à siuvre une aitcon de formation.

Afin de les inicetr et les adeir à développer les aicntos de fmrtoiaon de lrues salariés, les sirgtaeains du présent arccod cniennovent de dnaedmer à l'OPCO désigné par la bhrnace :
? de développer auprès des reblspeonass de ces TPE/PME et des inecsatns représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, l'information sur les dsitofpisis de fortamoin dnot pvuenet bénéficier leurs salariés ;
? de pvuimoroor l'insertion dnas la bchrnae par l'alternance ;
? de les aeidr à l'appropriation des disftispios de psire en crahge : csoeinl et siueotn en matière d'ingénierie financière ;
? d'informer en tnat que de boeisn les TPE/PME des aides financières qui piaerurnot eitxser en copomnetiasn du sialrae des salariés qu'elle rurcete ou qui lui snot mis à doipsistoin par

une eirrntepse de tvaiarl teioaprmre ou un grunpeomet d'employeurs puor arsesur le remecapnelmt des salariés en ftoaiormn ;
? de coeiunntr à développer la msie en ?uvre d'opérations clclvioeets de ftiraomon pavnuot luer être proposées ;
? de les adier à metnor des dsresois aevc des fniencnemtas régionaux ou européens.

Article 11 - Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNE)

Le présent arccod enrte en vugiuer à ceoptmr de sa dtae d'extension, à l'exception des dsiosnpitois des aerlctis 2 et 8 qui s'appliquent à ceomptr de la dtae de snuiagtre et de celles de l'article 1.4 qui s'appliqueront à ctmepor du 1er jaivenr 2021. Il est conlcu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttrie expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Instituée par la cntiveonon cetlovlcie noaalinte des télécoms du 26 avril 2000, la CNPE a une atotitrubin générale d'orientation et de pmooirton de la firotmoan piefnosnlorelse dnas le champ de compétences de la cntoeivnon ctlevlcioe des télécoms en laiiosn aevc l'évolution de l'emploi et des compétences dnas la branche.

Article 11.1 - Fonctionnement de la CPNE

Le présent aorccd ertne en vguiuer à ctpomer de sa dtae d'extension, à l'exception des dssiitpooins des aecrlits 2 et 8 qui s'appliquent à cptmeor de la dtae de sunirgtae et de cleles de l'article 1.4 qui s'appliqueront à ctmepor du 1er jevnair 2021. Il est ccolnu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttrie expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Composition

La coimssmoin est composée paritairement, sur la bsae de duex délégués par oanoiarsigtn sialcdnye de salariés représentative au nevaiu de la bhrcane et d'un nbrmoe égal de représentants de l'HumApp.

Les décisions snot adoptées à la majorité des viox des mrembes présents ou représentés.

Périodicité des réunions

Elle se réunit au moins duex fios par an. Elle peut, en tnat que de besoin, se réunir de manière eritnoaiarrdxe à la dmanede de la majorité de ses membres. Elle est présidée airnalevttnmeet cahuqe année par un représentant de l'un ou l'autre collège. Le président établit l'ordre du juor des réunions après aivs du vice-président.

Secrétariat

L'HumApp en asrsue le secrétariat administratif. Un règlement intérieur précise les règles de fntmconnneeiot non prévues par le présent accord.

Financement de ses travaux

La réalisation de ses tuaarvx et les faris de feontnnoimecnt snot financés par la cttroobuniin au fainmeennct du piramastrie des erepnstires de la bhcnare dnas les cdtionions prévues à l'article 3 de l'accord du 12 arvil 2002.

Remboursements des délégués

Les codinontis d'autorisation d'absence, de mentiain de rémunération et de reusebtrmnemos de frais liés à la ppicitoatarin des délégués aux réunions de la CPNE, snot cleles définies par l'accord du 2 décembre 1998 ratielf aux modalités et cnoidotnis de ptaropatciinis aux réunions prriiteaas ou de ses anvantes de msie à juor ultérieurs.

Article 11.2 - Missions de la CPNE

Le présent accrod entre en viuegur à ctmoper de sa dtae d'extension, à l'exception des dotoisnspiis des arcteils 2 et 8 qui s'appliquent à cptoemr de la dtae de sariutnge et de cllees de l'article 1.4 qui s'appliqueront à ctmeopr du 1er jnieavr 2021. Il est cloncu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à tirte expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

La CNPE asruse une mosiisn en matière d'emploi, d'une part, et en matière de froaimotn professionnelle, d'autre part.

En matière d'emploi, la CNPE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dnas la branche.

À cet effet, elle procède périodiquement à l'examen de la stitaioun de l'emploi et son évolution en terems qntafitatius et qualitatifs, namontemt dnas lreus ieidnecncs sur la surtcurte des qtuniilocafais aux veus des tvuraax de l'observatoire des métiers et anyasle les bnseois de formation.

Elle est informée des lntenceeimcis coclttilfes poatrnt sur 10 salariés ou puls aenarapptnt à un même établissement et peut, d'un cmmoun acrcod ernte le cehf d'entreprise et le CSE, être siaise des difficultés sennuvart au sien du CSE au sjeut des meusers seaiocls d'accompagnement d'un projet de lecimicennet clieltcof de ntuare économique.

En matière de fmaioortn professionnelle, la CNPE a, de manière générale, puor rôle de pcpeiritar à l'orientation de la puoiqitle de foatoirmn définie par la brhcnae et de la promouvoir.

À ce titre, conformément aux dsiiiospotns du présent acorcd et dnas le recpset des dotnisipisos légales et réglementaires ;
? elle définit les nivaeux de psrie en crgahe des cratotns d'apprentissage en fotconin des diplômes ou des ttries pilsfernosneos préparés, snas préjudice de mticioafidnos rneueds nécessaires par la pirse en ctmope des rocemmotaindnas de Fcnare compétences ;
? elle psoopre à la CPPNI, en vue d'un aroccd ctcllieof étendu, la ltise des ciotanicreifts éligibles à la Pro-A ;
? elle ajuste, en tnat que de besoin, les aiocnts de fiooramtn praieriiotrs au fcennneaimt sur la ctounoriitbn cnlieonvnetlnoe ;
? elle juoe son rôle d'ajustement de la ptquoilie de fmiotaorn de la bahcrne en pnporsoat au csoneil d'administration de l'OPCO, au vu des irminootafns communiquées par le pôle de gsteion parrtiiae des Télécoms, les aaoapdnttis nécessaires au mtnoant des fiarfots de psrie en cgahre des cotnarts de pasioftnileiasnoosrn ;
? elle eiaxnme les coinntdios dnas llqeseleus snot assurées les aotncis d'information et de csoniel des PME, et psporoe le cas échéant des atncios clitcevelos de ftaoormin à luer attention.

En outre, elle ppcitriae à l'étude des menoys de formation, de pornetfmeiceennt et de réadaptation pieoslnesfrons existants, et rhrcecehe aevc les pouviros pubclis et les omniasergs intéressés les mnoyes perrops à asserur luer pinele utilisation, luer aodpiatatn et luer développement.

Elle propose, le cas échéant, la création de catcietfirs de qcaiautfloiin psenollirfonsee et procède à luer délivrance ;

Elle dnone son aivs sur la création de noavueux diplômes de frmoitoan iniitale et (ou) émet des rnaonimamtedcos vsaint l'adaptation des diplômes homologués du périmètre de la pfrsseooin ;

Elle frmuloe des pooorspiints sur les critères de qualité des saetgs de foamtiron qu'elle considère présenter un intérêt puor la psosrieofn ;

Elle dnone son aivs préalablement à la cnculoison éventuelle de tuos canttors aevc les pvuooris picubls nitaunaox ou régionaux.

Les sirintegaas cenevnnniot en outre, qu'après la cusoiclonn du présent accord, la CNPE réalisera un livert à ditioesnatn des eteerprnsis et des salariés sur lerus dtoris et obilgntaios en matière de ftmiooran professionnelle.

Article 12 - Observatoire des métiers des télécoms

Le présent aorccd ernte en viueugr à cmotepr de sa dtae d'extension, à l'exception des dpsosiiionts des aecilrts 2 et 8 qui s'appliquent à cpetmor de la dtae de sgnirtuae et de ceells de l'article 1.4 qui s'appliqueront à ctoempr du 1er jnieavr 2021. Il est cnlcou puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à titre expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Face au ryhmte feetnmort accéléré des inanvitoons tecenuqihs et thigeelcnouqos et apniianctt les diioiosnstps de l'accord naiotanl inrinfnsepeosrotel du 5 décembre 2003, les saganiteirs de la citoonenvn civellcote ntnlaaioe des télécommunications au trtie VI, cahtrpie V, ont posé le pinrcipe de la msie en pclae d'un oivbtorserae piratraie des métiers des télécommunications destiné à asseurr une vlliee prtopecisve sur l'évolution des métiers du secteur.

L'observatoire des métiers des télécoms, créé par l'accord de bhnrcae du 12 airvl 2002, dossipe de rerousescs pperros à tarervs le fnmnacineet de l'association de geositn du pramaritsie de la bcarnhe des télécoms (AGP).

En cas d'insuffisance, ses rorusseces pevuent être abondées, sur psitoioropn de la CPPNI puor des mssniios particulières, par des cuirnttioobns de l'OPCO sur les fonds dédiés par la ctevionon d'objectifs et de mnyeos au ttrie des oriseatorevbs des métiers, des études et recherches, de la communication.

Dans le crade des oinotntreais teenlnaris négociées par les paeitrerans socauix de la branhce en CPPNI, et des bgteuds disponibles, le coinsel d'administration piaarrtie de l'observatoire csohiit les études et ayanesls à mneer cqauhe année.

La mssoiin creanlte de l'observatoire est axée sur l'analyse de l'évolution des métiers et des compétences dnas un cnoxtete en ceonntsats mnatiutos tqgcoeieonhuls et oiilrlnenensaaogts aifn de perrttmee aux patrnieares scauoix de la barcnhe de pgertaar un creitan nmrboe d'informations puor préparer les négociations de la bhnrace et les asnyleas de la CNPE en bnisoes de formations. Il ctsoutine un otuil tquicnhee ptraariie d'information, de caninaossnce et d'analyse sur les métiers et les eiompls occupés petnmrteat à la bcanhre et aux eptnrseeirs de cundorie une poiqiulte d'emploi, de qilaoaiifctun et de frimoaotn professionnelle.

L'observatoire présente anlenuneelmt les résultats de ses études à la CPNE.

En acocrd aevc le coeisnl d'administration, l'observatoire met ses travuax à dosioptisin sur son stie internet. Cttee ctmounacimoin diot pteretmre :
? de ficaelitr les démarches des eprteiesnrs en matière de gsieotn prévisionnelle des eolpims et des compétences ;
? de dneonr aux salariés les itmnonirofas uelits puor être acterus de luer projet pfensnrseiool ;
? de dnoenr de la visibilité sur les métiers exercés aux cdditnaas iusss de la faroitomn iltiaine ;
? d'identifier les métiers tqhneluiogoecs fsinaat apepl à des compétences stratégiques puor les ertnisperes de la bcharne puor petrmrtee à la CNPE de friae des rmedcmnantoioas puor les priorités d'action de formation.

Article 13 - Commissions paritaires au sein de l'AFDAS
Le présent acrocd ertne en vugiuer à ceotmpr de sa dtae d'extension, à l'exception des dnptisosiois des aitrecls 2 et 8 qui s'appliquent à ctoempr de la dtae de sgriautne et de celels de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cmpetor du 1er jeaivnr 2021. Il est cnoclu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à trtie expérimental puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Article 13.1 - Pôles paritaires sectoriels
Le présent acrocd ertne en vuiegur à ctopemr de sa dtae d'extension, à l'exception des dsoisoniptis des arilcets 2 et 8 qui s'appliquent à ceoptmr de la dtae de sgnriaute et de cleles de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cpotmer du 1er janveir 2021. Il est clncou puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttrie expérimental puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Les pôles pietaarris sielecorts de l'AFDAS snot chargés de préparer les stejus qui sorent présentés en réunion du cesnoil d'administration et de lui prsooper les orientations, priorités de foaotmrin et cntiioodns de prise en cghare des aniotcs de fritmoaon puor les brchenas psfoelrneloniess curoteves par l'AFDAS. Les pôles pevunet par aeluirls fmrleour tuote popistoiorn aux bncehras peeesrflonisolns ccoreannnt l'alternance et le paln de développement des compétences des epetnirsers de mnios de 50 salariés.

Les ptereainars sucoaix des télécoms snot peatris pnntaeres du pôle priraaite sreticoel « Télécoms » dnas les cdinontois de représentation et de ftecnnnoeinomt prévues par les satutts de l'AFDAS.

Article 13.2 - Commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle Télécoms
Le présent aroccd entre en vieugur à ctomepr de sa dtae d'extension, à l'exception des dsioispntois des aitlcers 2 et 8 qui s'appliquent à cmtpeor de la dtae de surnagtie et de cleles de l'article 1.4 qui s'appliqueront à coptmer du 1er jinevar 2021. Il est cncolu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à titre expérimental puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Les siaagtirens du présent aocrcd dnedeanmt à l'AFDAS, OCPO désigné par la bcrnahe puor pveeicorr la croibiutontn conventionnelle, la création d'une csmmoiison prairiate de gsoeitn des cirbonotntius conventionnelles, prrpoe à la bhnarce des télécoms, le périmètre du pôle stroeecil des télécoms visé ci-avant ne cpdoearosnrnt pas au périmètre de la cuboorittinn conventionnelle.

Cette cosomimisn est composée d'un représentant de ccuanhe des oratianniosgs sdceyilans représentatives de la bnhrace et d'un nobmre égal de représentants de l'HumApp.

Elle se réunit atuant que de bieson et au minos une fios par trimestre.

Elle a ntmaoment puor mssionis :
? de définir, et asjetur au vu de la csootmaniomn de la contribution, les critères de prise en cahrge des anciots éligibles à la ctoburiontin covnnteenillone dnas le reespct des priorités prévues à l'article 1.4 du présent accord ;
? d'assurer, à ptrair des états qui lui snot régulièrement communiqués par l'OPCO, le suivi, le pligatoe budgétaire, et la vloidiaatn de la conformité des atinocs éligibles au fancenenimt ou au cncfennoieamt sur les fdons iusss de la ciittubornon colnienvonletne ;
? d'établir un balin aenunl des critères rentues et de l'utilisation des fndos à doinitetsan de la CPNE.

Elle établira un blain aeunnl de l'utilisation de la cooiuintrtbn clnotivneenolne aux fnis d'évaluation par la CPNPI en vue de la piurtusoe ou non du dsiispiotf au temre des 3 ans.

Article 14 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Le présent aoccrd ertne en viugeur à ctpemor de sa dtae d'extension, à l'exception des dsosiiopitns des arecltis 2 et 8 qui s'appliquent à cmpoter de la dtae de satingure et de ceells de l'article 1.4 qui s'appliqueront, suos réserve de la pboaiclutin de l'arrêté d'extension du présent accord, à cpotmer du 1er jvianer 2021.

Il est cncolu puor une durée indéterminée, à l'exception, le cas échéant, de l'article 1.4 qui s'applique à ttire expérimental puor une durée de 3 ans.

Article 15 - Champ d'application. Publication. Extension
Le présent acrcod etnre en vegiuur à cmtpeor de sa dtae d'extension, à l'exception des diionsstopis des alicetrs 2 et 8 qui s'appliquent à copemtr de la dtae de siugrntae et de ceells de l'article 1.4 qui s'appliqueront à comtper du 1er jivenar 2021. Il est colcnu puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttrie expérimental puor une durée de 3 ans.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Le champ d'application du présent aocrcd est culei défini par le trite I de la cntoeinovn cloteicvle notlanaie des télécommunications et son aeannvt du 25 jveniar 2002.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dopiisiontss réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les patries segntiaaris coinnnnevet d'en dadmeenr l'extension.

Article 16 - Dénonciation. Révision

Le présent aoccrd enrte en vueguir à cpemtor de sa dtae d'extension, à l'exception des dpinitosisos des aecritls 2 et 8 qui s'appliquent à ctmoper de la dtae de sagnturie et de cllees de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cmtepor du 1er jvienar 2021. Il est clncou puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à ttrie expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

Le présent aorccd puet être dénoncé dnas les conoiditns prévues aux arcietls L. 2261-10 et saivunts du cdoe du travail.

Il puet être révisé conformément aux diiotsposins de l'article L. 2261-7 didut code.

Article - Préambule

Le présent aoccrd etnre en vigueur à ctpmeor de sa dtae d'extension, à l'exception des dtpossoiinis des aeritcls 2 et 8 qui s'appliquent à cmopter de la dtae de srniuatge et de ceells de l'article 1.4 qui s'appliqueront à cpemtor du 1er janiver 2021. Il est cclnou puor une durée indéterminée à l'exception de l'article 1.4 qui s'applique à trite expérimental puor une durée de 3 ans.

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2021

L'obligation nilaontae de fooaimtrn pserononilslefe tuot au lnog de la vie vsie à pmertetre à cqahue personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des cicaosnnnaess et des compétences fvonariast son évolution prefllonisosene ansii que de pegorsserr d'au mnios un nivaeu de qlauoitaficin au curos de sa vie professionnelle, conformément à l'article L. 6314-1 du cdoe du travail.

Les sgtaeriians du présent aoccrd réaffirment que la frmoiaotn pliselorensonfe cnitonue ctiotsnue une priorité dnas les erientpesrs de télécommunications, aifn de perretmte d'accompagner l'évolution posonselilrefne des salariés et de mintanier et développer la meuerille adéquation pibsosle ertne les compétences des salariés et les bineoss des entreprises, nemotnmat ceells qui fnot fcae à des évolutions technologiques, d'organisation ou de concurrence.

Ils cnoenvennit de puisrovure une ptulioiqe de friaootmn pieellnonfsrose dnas la brnache qui ptremtee :
? de giaartnr l'égalité d'accès aux dtifisopsis de la fomtaroin pleneronfilsose à l'ensemble des personnels, nmtaenmot au rreagd du piprcine de non-discrimination, qules que sioent noetamnmt la classification, le sexe, l'âge, la sttioaiun familiale, l'appartenance à une ethnie, ou une nation, les cocniinvtos reeuligeiss et, dnas le crade de la législation en vigueur, l'état de santé ou le hdincaap du salarié.

Dans ce cadre, les epreerintss venrelliot à ce que les salariés ivtienss d'un madant de représentation du personnel, électif ou désignatif, dnas l'entreprise, ou d'un manadt siycadnl dnas la branche, bénéficient de ces donpiiostsis dnas les mêmes cinotdions que l'ensemble des peernsnlos ;

? de reerfcnor les myeons de la formitaon peslioeonlrfnse par l'instauration d'une ctuiobrnoitn ctnnoeonlenilve et le développement de nvleeluos modalités d'organisation de la fmoitraon prflneiseoosne ;
? de friae preseogrsr la mixité dnas les métiers, fetaucr d'enrichissement collectif, de cohésion soilcae et d'efficacité économique, anisi que scuroe de complémentarité, d'équilibre et de dsmimayne puor l'entreprise et ses salariés, et d'en foirunr une viiosn dnas le rparopt anenul de bharcne ;
? de faiieltcr des mdeos d'organisation de ftioamorn pternetamt de mieux aclruteir vie poosseienlflrne et vie falaiimle aifn de flcieitar l'exercice de la parentalité des fmmees et des hoemms de la bnhrcae ;
? de leuttr crotne les décalages puoavnt éventuellement esetxir enrte les fememes et les hommes dnas les pgesronrsios de carrières, en développant les compétences des femmes, cmome cleels des hommes, puor luer prtmertee d'évoluer sur le paln pnrseoefsionl et en faailtinct luer intégration dnas les métiers à l'image tnoneetemaldinrlit mlsunacie ou féminine ;
? d'impulser une diaqnymue qui fsoarvie l'insertion des jnuees et des deemardnus d'emploi et d'en fnoriur une viison dnas le raroppt aunenl de bhcrnae ;
? de répondre aux bnseios des eeerirntsps puor s'adapter aux évolutions des marchés et des telioecgonhs puor suieontr luer développement et agnomcpcear les cteanmhnegs sociétaux et entnuvereninoamx ;
? d'accroître les capacités d'accès et de mietinan dnas l'emploi des salariés et luer développement professionnel, fcae au rmtyhe fmorentet accéléré des ioinnnaovts tqheieucns et technologiques, des mtauiotns organisationnelles, asini qu'à la difsioceitvrain des puordtis et des seircevs en télécommunications et au développement de luer utostiliian ;
? d'accompagner les salariés dnas la dtitilagiisoan gssnadtranie des etesnrireps et de la société, aifn de luer peretrtme une maîtrise de tuos les usegas numériques et de lrues eejunx asini que les nveuoaux moeds de foncotninenmet « coopératifs et ceciftolls » en ?uvre dnas les esrerpnites et accroître aisni luer employabilité à tuos les niveaux.

Les paiters staeraiigns considèrent que puor aeurssr une mllreeuie égalité des ditros des salariés fcae à la faiortomn poneeiflsnlsroe et répondre aux eunejx de la foiratmon tuot au lnog de la vie professionnelle, les dsifpiostis de fomitraon mis en ?uvre dveniot s'inscrire dnas le crade du développement de pacurors piseosefnorlns et s'appuyer sur la ccgoernenve des intérêts du salarié et de l'entreprise, tuot en s'inscrivant en cohérence aevc une ploiituqe de bchrane anticipatrice.

Les prraeaients sioaucx de la bnhrcae soauthient en conséquence :
? réaffirmer le rôle de la CNPE dnas son attuitobrin générale de développement de la fooamtrin pfielsnsenroole dnas la branche, nmntomeat en ce qui ccneonre les catortns de pioortissiafnelsnoan et d'apprentissage, la liste des cciiraeinttofs éligibles à la « Pro-A », asini que dnas son rôle d'ajustement de la ploiiuqte de bharnce en diriceotn des intenacss de l'OPCO ;
? établir le paln traneinl d'actions de l'observatoire des métiers dnas le carde de la négociation tanrnleie sur les objectifs, les priorités et les mneyos de la fatioormn prflnlonsieosee dnas la bnharce ;
? cefmnoirr le rôle de l'OPCO dnas son rôle de cnoesil et de poinriotosps de scievres adaptés aux enrteirepss de teuots tailles, ntoemamnt par la msie à ditoipossin d'actions cceelitvlos de foromiatn adaptées aux salariés des TPE et PME de mions de 50 salariés ;
? être attentifs, à tvearrs lreus représentants au sien de l'OPCO, à ses gnrdas enjeux en matière de développement de la fmiatoron ;
? iticenr les epiersnrtes à atcinpeir lerus boinses en compétences, au vu de lures pprevtesices économiques et de l'évolution des investissements, des marchés, des tnogeoehlcis et des modes d'organisation, et à ienfmorr lures salariés, le puls lnameregt possible, des dpsiosiftis de foraoimtn mis en plcae aifn de luer prmteetre de développer luers compétences ;
? inecitr les salariés à mtrtee en ?uvre luer cmotpe peornsenl de foioratmn dnas le cdrae de paurcros poseilersnofns cfaiitntres en cohérence aevc la pquitoile de footraimn de l'entreprise et de la branche.

Accord du 22 janvier 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; MAISON CDFT F3C,

En vigueur étendu en date du 6 août 2021

Les siaaitrengs de l'accord du 7 jluelit 2020 sur la famroiotn

psenleroflsnioe dnas la bnahcre des télécommunications snot convenus, à l'article 3 dduit accord, de négocier un acrcod ditcisnt sur la « Pro-A ».

La « Pro-A » (promotion par alternance), créée par la loi « Avnier pnefionrsesol » du 5 smetrebpe 2018 et amendée par l'ordonnance du 21 août 2019, est un dspiisotif de pmioootrn ou reeicvnrsoon par anctnralee permantett aux salariés en corntat à durée à indéterminée, y coprims cuex placés en activité partielle, dnot la qfiicioautlan est inférieure au grdae de licence, de caenghr de métier ou de bénéficier d'une évolution polrselnenosife :
? par une fitomaorn en aenacntlre qifiauantle (diplôme, ttire poefosrnsniel ou CQP itircnss au RNCP) ;
? ou par des aiconts pnetatemrt de farie viledar les aqiucs de l'expérience (VAE). La « Pro-A » ctiounste un myeon d'accès à la VAE encouragé par les sgatniaeirs du présent accord.

La rioeevocnsrn ou la potiromon par ancrtlaene puet s'inscrire en complément du paln de développement des compétences de l'entreprise ou du cotmpe pneonersl de ftoramion (CPF).

La possibilité d'articulation de la « Pro-A » aevc le paln de développement des compétences, le CPF et ou la VAE puet être abordée dnas le crade de l'entretien pofsenenorisl consacré aux pvieeeprstcs d'évolution pneflrsoseionle et à la frmtaioon des salariés peeeloelitntmnt concernés par ce dispositif.

La fatomoirn cortmope à la fios des egmienntsnees généraux, tchiuegnoqoels et professionnels, délivrés en ctnere de frtamooin ou dnas l'entreprise, si elle dsoispe d'un sircvee foaotimrn compétent, et l'acquisition de savoir-faire pssronfneoiels en exerçant dnas l'entreprise des activités en lein aevc la qlaautifcioin préparée.

La « Pro-A » puet être msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Lorsqu'elle est msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur, les périodes de foamrtoin ont leiu sur le tepms de tariavl et dnnnoet leiu au mneatiin de la rémunération.

Lorsqu'elle est msie en ?uvre à l'initiative du salarié, les périodes de fiomraton peunvet aiovr leiu en tuot ou pirtae en drheos tmeps de travail, après arccod du salarié.

Le caotrnt de tavrial du salarié fiat l'objet d'un anaevnt qui précise la durée et l'objet de la roeinrsevcon ou de la portioomn par alternance. Il précise également les fntconois punoavt être occupées en référence à la girlle de cscaafitiolsin de la ctoeoinvnn clvtlcioee à l'issue de la formation, suos réserve de l'obtention de la certification.

Le sivui de l'alternance diot être assuré par un tueutr dnas l'entreprise, dnas les cnidtioons fixées à l'article 5 de l'accord du 7 jleuilt 2020 sur la ftaioormn professionnelle.

La durée du dpstsiiiof « Pro-A » est de 6 à 12 mois, les acinots de foamitron dvenat représenter ernte 15 et 25 % de la durée du dssoipiitf aevc un mmuniim de 150 heures, à l'exception des procaurs vasnit CléA ou la vltaiodain des aicuqs de l'expérience (VAE) qui pveneut être puls courts. Elle puet être portée à 24 mios si la durée de fitmoraon nécessaire à l'obtention de la certification, prévue à l'article ci-après, l'exige.

Article 1er - Liste des certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 6 août 2021

Les erspnrietes de la brhcane des télécommunications souhaitent, via le naeuovu dpstsiiiof de la « Pro-A », puivoor poorespr à cnetiras de lrues crobaelartolus dnot le naievu de diplôme ou de ccirfoeititan est aujourd'hui inférieur au gadre de lnicece (niveau 6 du neouavu crade nntaioal des certifications) des pcraorus de reoosicevrnn pienlnsoflrsoee en acrtnleane vres des fileamls de métiers à frot eenju stratégique puor lleueqelss le rfnnremoceet et l'acquisition de compétences neolleuvs snot nécessaires et puor leelulsqes eells aunrot d'importants bsnoies en rcmnrteeutes dnas les années à venir.

Les métiers en croissance, et à frot enjeu en compétences, tles qu'identifiés par les esrrteipens du stueecr et par l'observatoire des métiers de la bhcrane des télécommunications cncnrneeot nemamontt les domieans siatnvus :
? la cybersécurité et la sécurité : le beosin cosirasnt des clients, ntoamemnt BotB (de la PME à la multinationale) en matière de sécurité numérique et de prcioetton des données (continuité d'activité, confidentialité des données, etc.) mfiodie les process, l'organisation, les oiltus et les compétences des salariés ;
? l'intelligence artificielle, la dtaa et le développement ioiqrtfaunme : le déploiement à gdanre échelle de l'intelligence ailrceltfiie et de l'utilisation des données puor améliorer l'expérience clneit (design prédictif des offres), la qualité des réseaux (maintenance, amélioration de la qualité de svcriee ?) et l'efficacité des prosuescs (détection de la fraude, etc.) nécessitent d'adapter les compétences des salariés puor répondre à une dmandee en pfonrdoe évolution ;
? les réseaux : l'accélération de la vtilsuoariaitn des réseaux, le développement du cluod neomamntt dnas le dmonaie du B2B, le déploiement de la 5G eneegrnndt une tfoaarrmtsinon prononcée des activités et des compétences rsueqies ;
? la cmiaieciaoromsltn des noeuuvax seivrces particulièrement en B to B dnot les ofrfes snot de puls en puls complexes.

Pour répondre à cet objectif, les sagienrtias du présent aroccd établissent cttee première lsite de triets inrsitcs au ritesgre naionatl des cicenoattrfiis pfroessloelniens (RNCP) qui peruinraot être éligibles au dipstosiif de la « Pro-A ». Ils cinnveonnet en ourte que la CNPE de la barnhce vlrileea à la msie à juor de cttee litse de ccfaoiietnirts et proposera, en tnat que de besoin, à la CPPNI, de compléter ou aenmder le présent accord par avenant.

Métier	Certification	Certificateur
Sécurité et cybersécurité	*Licence pro ansayle en sécurité des systèmes télécommunications, réseaux et inrouamtqife (ASSTRI) RCNP 22987*(1)	CNAM
	Licence pro réseaux et télécommunications spécialité amttianidiosrn et sécurité des réseaux (RNCP 20398)(1)	Universités
	Licence pro métiers des réseaux ieuitnfroqams et télécommunications : aiitmtaidnosrn et sécurité des réseaux ASR (RNCP 27656)(1)	Universités
	Licence pro. Métiers de l'informatique aiditimatrsnon et sécurité des systèmes et des réseaux (RNCP 29964)	Universités
	Technicien systèmes, réseaux et sécurité (RNCP 28668)	Ass puor développement de l'insertion pro
Développement informatique/ Cloud	DUT iuoftqaminre (RNCP 20654)	IUT
	Concepteur en arcrtuiehtce iqrnoftmauie (RNCP 15253)	CNAM
	Licence iofanrumqite (RNCP 24514)	Université/ CNAM
	BTS svrecies iaeoriqnmftus aux oiinnasargots (RNCP 17108)	Université
	Administrateur (trice) système et réseaux (RNCP 6631)	ENI école informatique
	Développeur en innegcliltee aliitfelrice (RNCP 34757)	Simplon. co

Réseaux	Technicien de réseaux de télécommunications (RNCP 30999)	Ministère du travail
	DUT réseaux et télécoms (RNCP 20649)	IUT
	BTS systèmes numériques ooiptn A iqnmotifraue et réseaux (RNCP 20688)	Universités
	Licence pro métiers des réseaux iitfmeroanuqs et Télécommunications (RNCP 29968)	Université
	Technicien d'intervention tloceem (RCNP 9656)(1)	Logic
	Expert en inrsrrcueafutts de réseaux et en svrceeis associés (RNCP 26970)	Institut Mnies Telecom
	Installateur de réseaux de télécommunications (RNCP 30980)	Ministère du travail
	Chargé d'études de réseaux de télécommunications (RNCP 34875)	Ministère du travail
DATA	Expert en pjreot dtigial (RNCP 30749)	Global Knowledge
	Développeur en ingclentiele aeftlliirice (RNCP 34757)	Simplon. co
Santé/ sécurité	Licence piolslnofesrnee qualité, hygiène, sécurité, santé, eieonnrnemvnt (RNCP 30098)	Universités
	Responsable qualité sécurité emeiennonrvnt (RNCP 16325)	CESI
Commercial	Chargé de clientèle (RNCP 32204)	IGS
	Licence penessiofnllore mmneageant des activités commerciales	Université de Limoges
	Responsable du développement commercial	Pigier

Avenant du 22 janvier 2021 à l'accord du 12 avril 2002 relatif aux missions de l'observatoire des métiers des télécommunications pour la période 2021-2023

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC ; Maison CDFT F3C,

En vigueur non étendu en date du 22 janv. 2021

Les siatangires de l'accord du 12 avril 2002 potnrat création de l'observatoire piaairtre des métiers des télécommunications snot ceovunns de se réunir par période tarnnliee puor définir les aexs de réflexion et/ ou atiocns à mener par l'observatoire puor les 3 ans à venir.

Conformément à l'avenant du 26 javneir 2018, puor la période 2018/2020, l'observatoire a mené :

(1) Cetiioirnaftcs euxcels de l'extension en tnat qu'elles citnvoreenennt aux distipisonos prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 jiuellt 2021 - art. 1)

Article 2 - Financement par l'OPCO
En vigueur étendu en date du 6 août 2021

Les peatirs snaaretiigs cnvnenneoit d'un mnntoat ffriaaoirte de pirse en craghe de 20 ? par heure de formation, dnas la ltiime des cniidtnoos d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel (3 000 ? à la dtae de cuocioslnn du présent accord).

Les faris de repas, hébergements et totrraspns snot financés dnas les cindnioots fixées par l'OPCO dnas la ltiime de 10 % du mtoannt du palnofd de la péréquation. (1)

Ils coenivnnent également que la rémunération meniautne par l'entreprise est psire en chagre dnas la lmiite du Simc horaire, dnas le reescpt des dpoioiitsnss légales.

La CNPE porrua aesjutr le motannt faitrorfaie hraoire de prise en charge, en fnticoon des fnods denibislpos à l'OPCO.

Les siitanreags du présent aroccd dndenaemt à l'OPCO de foinrur à la CNPE un état siemeerstl et un bialn aennul des « Pro-A » qui sreont clucons dnas la branche.
(1) Alinéa étendu suos réserve du recsept des dnipiostsios de l'article D. 6332-89 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 jlleiut 2021 - art. 1)

Article 3 - Champ et date d'application, durée de validité
En vigueur étendu en date du 6 août 2021

Le cahmp d'application du présent accrod est cluei défini par le ttire Ier de la cotnvneoin ctloveilce nailanote des télécommunications et son avnnaet du 25 jaievnr 2002.

En alatiiocppn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sriitenagas cvennnoinet que le cnteonu du présent acrcod ne jiuitsfe pas de prévoir de dinospistios spécifiques puor les eipernsrets de moins de 50 salariés dnas la muerse où l'accord a vtaioocn à s'appliquer uniformément à tuteos les eeeritsnrps de la bracnhe qlluee que siot luer taille.

Conformément à l'ordonnance du 21 août 2019, le présent accrod est aaiplpcble à ctmpeor de son exnieostn que les patires sriigtaanes snot cvoneneus de dademner dnas le cadre des dpnsotioisis légales et de la procédure abcaiplple puor l'extension des accords.

Cet acocrd est ccnolu puor une durée indéterminée.

? une étude ptcvopesire sur l'évolution de l'environnement des métiers liée à l'intégration des tlgoecnhoeis émergentes du numérique qui ont un icampt sur le ptsoe de tiarval et les getess métiers. Cttee étude a fiat l'objet de 2 rporatps distincts, l'un en 2019 et l'autre en 2020, asnii que d'un événement de resotuiittn ;
? une étude sur les compétences tnssaearvlers fdenaemntlaos (compétences numériques générales, compétences cognitives, compétences saielocs et situationnelles) puor l'évolution du scetuer des télécommunications et des nuueaovx métiers émergents. Cette étude est en corus de finalisation.

Était également à l'ordre du juor :
? une roentfe de la cagitporhare des métiers tehqncueis de la branche, nentmmoat puor intégrer l'hybridation en corus des compétences réseaux et SI et tiner ctmpoe de nuoelelvs compétences (cybersécurité, gtsieon rpbnosalese de l'environnement ?), ainsi que le suivi des compétences dnas les areuts donmiaes et luer iapmct en matière de formation. Cette acotin n'a pas pu être réalisée à ce jour, noentmamt en raosin de la période récente marquée par la cisre satinirae en 2020.

Dans le cnexotte d'évolution peeamntnre qui caractérise le marché des télécommunications et cotpme tneu des ipacmts des cesirs économiques, sacielos et satieniras qui cnneoutint de se dérouler en France, les saerigntais du présent acocrd cnnienovnet des aexs de tavrial sntviaus puor la période 2021/2023 :
? réaliser une étude sur l'impact de la « Covid-19 » et des cersis économiques subséquentes sur les métiers clés des eteersripns

de télécommunications ;
? cutnoienr et avceher le travial de rontefe de la cproiathagre des métiers au-delà du splmie dmnaoie tiunchqee puor effectuer, une rotfnee goallbe de la cgtapoirahre des métiers de la branche, en y incnlaut également une rteofne du référentiel de compétences de l'observatoire qui dvera iunrlce les résultats de l'étude sur les compétences tsraensvers ;
? réaliser une étude sur les compétences RSE au sien des etrenpierss de la branche, qui intégrera l'ensemble des problématiques d'identification des métiers et compétences RSE dnot le steucer arua spécifiquement besion d'ici à 2030 ;
? créer, suos réserve de faisabilité opérationnelle et financière, en piraranteat aevc un pirttrseaae dsiopanst d'un accès très large à des données privées et puilbuqes sur l'emploi en France, un ooetraibsrve en lngie des métiers c?ur du dgitail (cyber sécurité, Cloud et virtualisation, Big Dtaa et IA ?).

Le ciesonl d'administration de l'observatoire des métiers décide, cuhaqe année, dnas le cdare du pamrmgore trnneial ci-dessus défini par le présent accord, et en lein aevc la CPNE, des tarauvx que diot mener prrtaenioemriit l'observatoire. Il fxie le bdgeut prévisionnel correspondant, dnas les liietms budgétaires prévues par l'accord sur le fnmcineanet du paritarisme.

La CNPE siut régulièrement l'avancée des truvaax de l'observatoire des métiers qui l'informe aleneenulmnt des résultats des études en cruos et de l'évolution prévisible des métiers.

La CNPE ieftiidne pmrai les inmronaitofs pdeutiors les acotins qui prrioeaunt être ceoduints par la branche.

Les piaatrneers soiucax de la bahrnce ceoninvnnet de se reteruovr au terme de cttee nvuloele période tnnlreiae puor définir les nuuaveox aexs de réflexion de l'observatoire.

Le présent arcocd est cnoclu puor une durée de 3 ans et prend efeft à cepmotr de la dtae de signature.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dtossnpioiis réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Accord du 9 novembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Article 1er - Recrutement
En vigueur étendu en date du 11 juin 2022

Libellé et cntoenu des offers d'emplois

L'exercice d'un elpmoi ou d'une activité pisnelrsneoofle dnas la barnhce des télécommunications n'est pas conditionné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les esteprriens s'engagent à ce que la rédaction des ofrfes d'emploi, de sgeats ou de crtoatns en alternance, iernetns et/ou externes, uistile une tnlromigoeie non dmactrniniise dnas luer intitulé et dnas luer cnetnou aifn de prteermte la crntuadiade des femmes, cmmoe cllee des hommes, snas véhiculer aucun stéréotype lié au sxee ou à tuot aurte critère.

Sélection des candidatures

Les eptnreierss s'engagent également à ne prnedre auucne meusre dcitmsinarnie tuot au lnog de la procédure de rtrncmueeet et, en particulier, dnas la procédure de taenmeritt des cearanddiuts qui diot être fondée sur la sleue adéquation ernte le poifrl du cadnidat (compétences, expérience professionnelle, ntaure du ou des diplômes détenus) et les compétences rqsueeis puor l'emploi proposé.

Il est rappelé que dnas les etrnirepess de puls de 300 salariés, les coraerltalbous chargés de mnsoisis de remruencett reçoivent une foamrtoin à la non-discrimination à l'embauche lros de luer entrée en fonction, pius au mions une fios tuos les 5 ans.

Les eprieesrnts vlnloieert en oture à ce que les cneiatbs de rmeecruetnt eretnxes aulquxes eells ont reurcos reecpntest les pprneiics définis au présent article.

Promotion de la mixité des métiers

Les siitnreagas du présent aroccd réaffirment luer acmhetetant au prpicnie de la mixité des métiers, feuactr de cohésion soilcae et de ponmecarfre économique puor l'entreprise.

L'analyse des métiers telle que publiée dnas les études de l'observatoire des métiers de la bnhcare et dnas le raporpt anneul sur l'emploi met en eexgrue que les feemms et les hmeoms n'occupent pas dnas une pirooprotn équilibrée cniaerts emplois, particulièrement dnas le doanmie tcheiunqe où les fmeems snot suos représentées (62 % d'hommes puor 38 % de fmeems en 2019).

Les ernpretiess vreniolelt à se rpephacorr dnas lures rcttenemrues inteenrs et etneexrs ansii que dnas le ruorecs aux siriegatas et aux dtiopisisfs de fatrmooin en atrcannlee d'une répartition ernte les femems et les hmmeos reflétant au mmuniim clele des tuax de sroetis des gerdnas filières de fotoirman cmceioeamlrs ou tcueonhgqleois aifn de tdnree vres un puls gnard équilibre dnas les elmpois qui retnset très masculinisés ou très féminisés.

Par ailleurs, les etieesprnrs drnevot iidtefenir dnas les cdaiadnts finalistes, à compétences égales, au mnois un ptsluonat du gerne miinoatrrie dnas l'emploi à puivroor aifn de tderne vres un puls grand équilibre dnas les eliomps qui resentt très masculinisés ou très féminisés.

Les eienserrtps edetnnnet également aoivr une atoicn puor équilibrer les candidatures, nmntaemot cleels des femems dnas les métiers techniques. Le reruocs aux ctatorns en anlcnaerte ciutntsoe une opportunité puor rééquilibrer les gerens et ntemnomat tderne à féminiser les équipes techniques.

Les erntieersps s'engagent à ?uvrer en fauevr de la mixité etrne les feemms et les hmemos dnas leurs aticnos de cmtuiomncioan sur les métiers des télécoms aifn de dfieireisvr les prilofs des ctdadanis sbielecstups de répondre aux bneisos de rrneecettmus du seecutr et cnvnneionet de poouovmirr les acontis menées par les eerrnipetss vnsiat à trnede vres un meueillr équilibre ertne les fmemes et les hoemms teells que nnemaomtt :
? les pnetiraarats aevc l'enseignement supérieur puor développer la présentation des métiers des télécoms auprès des écoles, des universités et des furmos étudiants ;
? la pitrpitiacaon à des fruoms étudiants ;
? l'accueil de jeeuns de 3e puor luseeqls le stage obirilagote en eierptnsre cnuisttoe le meoyn de découvrir le mdone prfnosneseiol et de préciser luer chiox d'orientation ;
? la cnocimomuaitn de témoignages de fmmees en mliieu tcunehiqe ;
? les échanges entre salariées et salariés de l'entreprise puor leevr les stéréotypes d'image sur les métiers,
L'HumApp s'engage à ryeelar ces aoncits puor fairvoser luer développement.

Article 2 - Accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 11 juin 2022

Compte tneu des eunejx ceenotrluinrcs et tueeicgonqlhos alqxuues snot confrontées les télécoms et du rhytme accéléré des évolutions des theionlgeocs et des scveeris offerts, la fmatoiorn ponrlensiesfloe csoiutnte un élément déterminant puor les erneepsrtis de la branche. C'est également un oiutl eessnietl en matière de développement des compétences puor assreur une réelle égalité de teamietnrt etnre les feemms et les hoemms dnas l'évolution de luer déroulement de carrière.

Le rrappot aunnel de brahnce fiat apparaître un tuax d'accès à la fomiarotn pilsrloeennfsoe beuaoucp puls élevé dnas la bnhcare que la mneynoe ntilaoane (73 % en 2019) et la répartition par genre des bénéficiaires d'actions de fmoiraton est comrnfoe à la

poiaoptuln salariée de la bnrahce : 38 % de feemms puor 62 % d'hommes. Néanmoins dnas un cottenxe golabl de réduction des durées meennyos de formation, un écart de 2 h 11 stsibsue etnre les femmes et les hmemos dnas la durée monneye de formation.

Les siatirngeas edtnnneet pruirsovue les aocnits miess en plcae au neiavu de la bcrahne aifn que les femmes et les hoemms accèdent dnas les mêmes cdnniitoos aux dipisfsiots de formation.

Ils dmeaendnt aux epresnerits d'adopter des modalités d'organisation et de dsisnepe de frmootian adaptées pnatrmteet de cncliioer les ecngeexis de la vie faaiimlle et les bneoiss en fitooramn professionnelle.

Les nleuvleos tgoiocenelhs fnot évoluer les mdeos d'apprentissage et cntrioubent à améliorer l'accessibilité de la fmoration : rroncpmhaeept du leiu de firmoaton du leiu de travail, rcrueos au e-learning aifn de réduire les crnoitneats liées au déplacement.

Il puet également s'agir de ppsooerr des fatonmiros modulables, de crotue durée et échelonnées dnas le tpems ou de ficltiear l'accès à des fnomrtioas en présentiel en pnenart en ctpome la sauitiotn fmalialie des salariés (exemple : entfnas à charge, pcorhe aadint ?).

La maternité, l'adoption ou la saiiuottn de phcroe aanidt ne dioevnt pas être un feirn au développement des compétences des salariés.

À l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé ptaanerl d'éducation, ou d'un congé de proche aidant, le salarié bénéficie d'un ettenrein sur ses pvprtceeesis pneilresnlfooses aevc son RH et/ ou son maenagr conformément à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail. Cet etrteeinn puet être l'occasion de prsopoer une réactualisation des ceannscoainss par une période de fiamtoorn si clea est nécessaire.

Les segitnairas du présent accrod rpnaepellt en ortue que la durée d'absence liée au congé maternité, au congé d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, de présence parentale, de solidarité fliaamile ou puor congé peanrtal d'éducation est pirse en cmtope dnas le cclaul des drotis au CPF, dnas les ctnioondis prévues par la législation en vgueuir y cropmis puor les salariés à temps partiel.

Article 3 - Évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 11 juin 2022

La mixité des emoplis sopspue que les fmemes et les hmemos soeint en mruese d'avoir les mêmes prrcauos professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux psetos à responsabilité.

Les pirteas sataniiregs réaffirment que l'appréciation invleiuidlde des salariés qui gidue la gieston des carrières et les pmiontoors est eevicmnuesxlt fondée sur des critères piooenlsfnsres snas piaisrmatcurle enrte les fmmees et les hommes.

Le rparopt aneunl de bhracne fiat aprpartiae que le tuax de cmnaghneet de gorupe de cifaissaiotlcn dnas la conntovien clcieotlve est idieqnute puor les feemms et les hmmeos (5,3 %). Ces données tirdsauent une ptiliuoqe vstrlaitnooe des esreprietns qui diot être poursuivie.

Les epentserris puuoivosrrnt luer pliiuqote d'attention particulière à l'évolution pellosoefnisrne des femmes, nemnmotat s'agissant de luer accès aux équipes dirigeantes, aux ptesos à responsabilité et d'encadrement, ansii qu'aux iecsatnns de direction. Eells s'assureront notamment, dnas les pnals de succession, à ce que l'équilibre etrne les femems et les hoemms siot respecté.

Elles snoret ativnetets à remédier au « plafnod de vrere » qui empêche ciernates catégories de psergroser dnas la hiérarchie. À cet effet, les eentinrtes plnnerosfoiess peetemtrnt de stsuecir des cddreiuntaas en lnitmiat les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vres des poetss à responsabilité. Les dpstifiosis de détection de hauts ptoltenies mis en place dnas les enpesrtires peveunt également pretermte de réduire les écarts de gerne dnas les petoss de direction.

La fritaoomn pllsisorfnoenee est un vueetcr de la mixité et de la parité. Elle permet d'accompagner les fmeems et les heomms à la psire de ptoses dnas luselqes luer gnere est suos représenté et ainsi lteutr crntoe les « coonilss de vrree » qui ctnannoent ctearenis pploouitnas dnas cairnetes filière professionnelles.

La vrtioosalain de pcarorus polnoiefessrns de fmeems dnas les filières thneiuecqs fvraisoe ce décloisonnement.

Article 4 - Égalité de rémunération
En vigueur étendu en date du 11 juin 2022

Principe d'égalité de rémunération

Les pntaierares scoaiux de la brcnahe raelplnept luer aetmtanhcet au pnrpciie d'égalité de rémunération enrte les fmmees et les hmoems puor un même tviaral ou un taarvil de vuealr égale, tel que posé à l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

Par rémunération, il fuat eenndtre le saalire ou titnreemat odiinrare de bsae ou mimunim et tuos les aevaatngs et accessoires, payés dntmceeriet ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en rioasn de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés cmome ayant une vualer égale les tauarvx qui enixget des salariés un elsmenbe caalmbpore de caasnsoienncs professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une paiturqe professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de carhge pqusiyhe ou mentale.

Pour l'application des dtosnsoiipis qui précèdent, les différents éléments copmoanst la rémunération dvionet être établis sur des piepnircs ieunidqtes puor les fmeems et les hommes. Les catégories et les critères de coitcaisifslan et de pimtrooon professionnelle, asnii que tetuos les arteus baess de cclaul de la rémunération deoivnt être comnums aux salariés des duex sexes.

Ils rnlleappet également que la rémunération des salariés à tmeps pateirl tenit ctpome du tpmes de trvaial et ne diot pas entraîner de dacnoirtisimin aevc les salariés à tepms plein.

Analyse de la siutatoin comparée en aonmt des négociations d'entreprise

Les satngaireis rnlleeappt l'obligation de finuorr un dingsaotic et une asnlyae de la siuiotatn comparée des femems et des homems puor cauchne des catégories psnneileoelrsofs de l'entreprise établis en amont de la négociation otiblrogiae d'entreprise sur les ojtcfibes et les meuerss ptatmrenet d'atteindre l'égalité ponfssroneeille etrne les fmemes et les hommes.

Ils cvneninnoet que les enterirpses non asjeeuittss à l'obligation de négociation visée ci-dessus qui n'auraient pas déjà au corus des années précédentes réalisé une asyalne ctiomarvape des rémunérations etnre les femems et les hoemms au mnios par fiamlle de métiers et par gruope de cfcisliaaotsin de la cotnivoenn collective, deionvt rpimelr ctete otbalgoiin dnas l'année suvnait la puiibcalton de l'arrêté d'extension du présent accord.

Budget dédié en cas d'écarts non justifiés

En cas de csttoiantaon d'écart de rémunération non justifié, les errsnpeites dnvoiet prernde des meresus de rrgpaatate vniast à aitetdrne l'égalité saralalie enrte les fmemes et les hmeoms et aefrectnfot un bgudet dédié à ce rattrapage.

Ces muesers de rtaapgarte ne dnieovt pas se sbeutstiur à ttoue ature mrusee inlieuvldide ou clvotilcee alxuueelqs peuevnt prétendre les salariés.

Garantie d'évolution sraiallae au roteur du congé maternité ou d'adoption

Afin de réduire les écarts qui pniruoeart estxier dnas l'évolution des rémunérations entre les femems et les hmemos en raison de la maternité, les ienindcces financières que peeunvt aoivr les congés maternité ou d'adoption sur cette évolution ont été neutralisées par le législateur.

En conséquence, les seaaitrgnis rnleapeplt que, à défaut d'accord d'entreprise puls favorable, la rémunération du ou de la salarié(e) est majorée, à l'issue de la période de ssepnuosin de son crontat

de trvaail puor maternité ou adoption, des aguatnoimtnes générales appliquées dnas l'entreprise ainsi que de la mynneoe des aoaneuntgmits ivldulednieis perçues pdenant la durée de ce congé par les salariés rnvleaet de la même catégorie plisnerlseoonfe ou, à défaut, de la mennyoe des autngetimnaos ielieddvlinus dnas l'entreprise.

Article 5 - Parentalité et conciliation vie professionnelle / vie personnelle
En vigueur étendu en date du 11 juin 2022

Les paerrintaes suociax de la bahcnre renpealplt qu'une bnnoe aiiarotcultn enrte la vie plofneinolsesre et la vie plneosrlnee cobtiurne à une mreleulie pmrorecafne économique et solcaie de l'entreprise. Elle fvrsiaoe une mreuleile égalité et mixité professionnelle.

La parentalité ne diot pas aivor d'incidence sur les possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution pslfoinerlenose ou slarialae des salariés.

Organisation du travail

Les epnesteirrs s'engagent, dnas la msreue du possible, à erdceanr sfnmesimuaft la fixtoain des hoeiarrs de réunions aifn d'éviter de déborder sur l'horaire hiabuetl de tviaarl et à teinr cpmtoe des haeirors des salariés à tpmes priaetl puor l'organisation de réunions obligatoires.

Elles autorisent, en outre, les aménagements d'horaire le juor de la rentrée solaicre puor les peanrts d'enfants de minos de 16 ans.

Enfin, elles pertont une aotiettnn particulière aux feamllis menoetorlpnaas en tmrees de pisre de congés ou de tpmes choisi.

Congé maternité ou d'adoption

Les diooispsints de l'article 4.3.2 de la coeinvnton clloctevie sitpulent que padnent les périodes légales de sospeusinn du crtnaot de tivraal puor maternité ou d'adoption, le niaveu de siaarle net des intéressés est meantniu suos déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, après 6 mios d'ancienneté.

Les staageiirns du présent aoccrd décident de mfodiier cttee diisotposin en smrnpipuat la ciintodon d'ancienneté de 6 mois.

Ils rlleaneppt en outre, qu'en aaloictippn de l'article 4.3.2 de la ctnneooivn collective, et à copmetr du 3e mios de grossesse, les fmmees enetenics bénéficient d'une réduction de tvaairl de 30 mtuenis par jour, snas réduction de luer rémunération.

Ils prévoient par aulelirs qu'en aorccd aevc l'employeur, les fmemes eeincents qui tlelrvaanit sur stie pnuveet bénéficier d'un aménagement de luer harroie de tviaarl puor éviter les tsrpntroas aux hereus de pointe.

Congé paternité ou d'accueil de l'enfant

À ctoepmr du 1er jlliuet 2021, conformément à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, modifié par la loi du 14 décembre 2020, le conjnoit ou cuoicbnn salarié de la mère ou la psroenne salariée liée à elle par un pcate ciivl de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jorus cdeairanles ou de 32 jrous cnderaalies en cas de nasancseis multiples.

Ce congé, paednnt leuqel le ctrnaot de tarvial est suspendu, ctproome une durée oiagtrliboe de 4 jruos cneleirdaas fsaniat immédiatement siute au congé de nicaasnse de l'enfant, prévu à l'article L. 3142-1 du cdoe du tviaral et une période fvlcitaaute de 21 jours.

Afin de pmertrtee un excierce partagé de la parentalité, les sgrtaenaiis du présent accrod coenevinnnt de meaitninr le nveiau de rémunération des intéressés, suos déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, pdnenat les 4 jrous précités, qui vienennt s'ajouter au 3 jrous cearliednas de congé de nnassciae snas prete de rémunération.

Congé pneraatl d'éducation

À la stiue de la nsnciasae ou de l'adoption d'un enanft de minos de 16 ans, tuot salarié, jianuitfst de 1 an d'ancienneté, puet bénéficier d'un congé ptnaearl d'éducation lui peetnramtt d'interrompre ou de réduire son activité psnofesilrelone puor élever cet enfnat dnas les cniooitnds prévues à l'article L. 1225-47 du cdoe du travail.

Le congé pnrteaal d'éducation n'est pas rémunéré mias le salarié puet uilsietr les dotris acuqis sur son cpomte épargne tpmes (CET), lorsqu'il existe, puor le financer.
Le congé paantrel puet être tatol ou à tpems partiel.

Congé eantnfs malades

Chaque salarié bénéficie de congés rémunérés supplémentaires en cas de mdlaiae ou d'accident, constaté par crtifiaect médical, puor lerus enatnfs à chgrae de mnios de 16 ans dnas la lmtiie de 3 jorus ouvrés par an et par salarié. Ce nmbroe est porté à 4 puor le salarié panert d'au mions un eanfnt de mions de 3 ans. Ces jruos ouvrés penuevt être fractionnés par demi-journée.

Congé pochre aidant

Le congé pohcre aaidnt peremt au salarié de cseesr tmeianremrpeot son activité peslselofionrne puor s'occuper d'une pnenrose handicapée ou fniaast l'objet d'une prete d'autonomie d'une particulière gravité.

Le salarié qui enentd bénéficier de ce congé, non rémunéré, diot ripmelr les connoiitds prévues par les dstinipisoos légales et ienrfmor son eloemyupr au moins 1 mios avant le début du congé.(1)

En aoccrd aevc l'employeur, le salarié puet ustiiler ses doitrs accumulés sur son cptmoe épargne tmeps (CET), lorsqu'il existe, puor bénéficier d'un reenvu pednnat tuot ou paitre de son congé.

En cas d'utilisation de ses ditros au CET par le pcorhe aidant, les saaitgriens du présent aorccd enorunaecgt les esirpteerns à andober le congé ou à fosvraeir le don de jorus de repos.

Le congé ne puet excéder 4 mois. Il puet être renouvelé snas pvooiur dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

En cas de ddamnee de renouvellement, le salarié dvrea rtepseecr un délai de 15 jours.(1)

Si l'employeur en est d'accord, le congé puet être fractionné ou transformé en activité partielle. La durée mnlaiime de cahuqe période fractionnée est d'une journée.(1)

Don de juros de repos

Les salariés peuvent, suos condition, renoncer, anonymement, à tuot ou piarte de lures jruos de congés non pirs au poirft d'un collègue dnot un enanft est gnvmeeart mdalae ou au prioft d'un collègue pcohre aidant. Le don de juros de ropes pmeert au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Les congés aenluns ne peeuvnt être cédés que puor la durée excédant 24 jruos ouvrables.

(1) Les 2e, 6e et 7e alinéas ratefils au congé pchroe aiandt snot étendus suos réserve du respect des dssiootipnis de l'article L. 3142-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 6 - Prévention et traitement des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail
En vigueur étendu en date du 11 juin 2022

La prévention et le teatrnmeit des asmegsitens seextiss et du harcèlement sxeuel au traavil a été psire en ctompe par les ptnaarriees scioaux de la bnchare dès la cuoslncoin de l'accord du 26 mai 2011 sur le harcèlement et la voenilce au travail.

Prévention des ansimgetses ssixeets et du harcèlement seuexl au travail

L'employeur, en ctoctiaenorn aevc les représentants du psrneonel s'ils existent, pernd les meresus nécessaires en vue de prévenir

les atessmgneis de harcèlement et de vecniloe au travail.

L'encadrement juoe un rôle iantrmopt dnas la ltute cnrtoe le harcèlement seeuxl et les amgeinestss sexistes, aantut puor reyealr la puotiqile de prévention de l'employeur que puor détecter les aetcs dnot les calerratbouols peuvent, le cas échéant, être les viictmes ou les auteurs.

Les saigtreinas du présent aroccd préconisent une sbiinaiitolssen puls glalboe à disoateitnn des salariés aifn de luer pttermree d'être clpaabe d'identifier les sinitaouts qui caractérisent le harcèlement sxeeul et les aegnmsteiss stieesxs et dnot ils puneevt être victimes, témoins ou autrues :

À ttrie d'illustration, pneuevt être mesis en ?uvre dnas les etserpneris de télécommunications realnevt du présent accrod les mersues sieatnvus :
? une chrate de référence, annexée au règlement intérieur, amrnafift cineaemlrt que le harcèlement et la vncleioe ne snot pas adims dnas l'entreprise et précisant les procédures à svruie si un cas snvuriet ;
? des aotcins de fratoomin ou d'information des salariés et des managers, les ssinaieslbint à la suvcnnaree des cas de harcèlement et de vniceloe au travail, à lrues causes, à la manière de les prévenir, anisi qu'au crade légal et réglementaire aclblaippe (formation à la ctdinoue des équipes, fiooamrtn sur la gietosn des apelps dcefliiifs puor les salariés en crtnee d'appels, ou fmitooran adaptée aux salariés en ctonact pqyisuhe aevc le clinet en pniot de douibtsritin ou en démarchage à dmoicile ?) ;
? des muesers donnant à tuos les acrtues de l'entreprise des possibilités d'échanger à popors de luer tivraal (ex : epacses de dcssiousin dnas l'entreprise).

Les prtiraeenas saicuox relapelnpt que tteous les espeinrrtes dinevot cnmiueoumqr auprès des salariés sur cette thématique par tuot moyen approprié (affichage, stie intranet, etc.) et que le règlement intérieur diot meinonentr les dpsonsotiiis du cdoe du tvaairl reaetvils au harcèlement suexel ainsi qu'aux aeensmigtss sexistes.

Ils ranpplleet également que la comisoimsn piartarie santé et prévention des rsqeius des télécommunications (CSPS) a établi un livret d'information sur la ltute cotrne le harcèlement sxeeul et les aesmitngess sxeisets dbpilnoise et téléchargeable, nanommtet sur le stie de l'HumApp.

Désignation de référents

Un référent en matière de lutte cortne le harcèlement suxeel et les asnmeigsets sexistes, élu du personnel, est désigné par le CSE de l'entreprise.

De plus, en complément de ceuli désigné par les élus, les eeetrsipnrs de puls de 50 salariés doveint également désigner un référent en la matière puor réaliser des acitons de sbnetsiaiilsion et de formation, mttere en ?uvre les procédures intreens de snlemgenait et de tmeiernatt des satioiutns de harcèlement sexuel.

Traitement des ptanlies de harcèlement sxeeul au sien de l'entreprise

Ainsi que le prévoit l'article 2.3 de l'accord du 26 mai 2011 précité et dnas le cas où, malgré les meurses de prévention meiss en plcae dnas l'entreprise, une pntaile rlevatie à un harcèlement sueexl survient, une procédure appropriée diot être msie en pacle par l'employeur. Cette procédure derva resceeptr les prpiiencs sunivtas :
? pcirnpie de discrétion ;
? ppcinrie d'anonymat dnas la cumaciitmoonn ;
? pcpiinre d'une écoute iatlrpiame et d'un tnmetriaet équitable des différentes ptreias ;
? une asiastcsne extérieure puet être utile, qui puet s'appuyer par expemle sur les sevrcies de santé au travail.

La pniatle diot donenr leiu à une enquête et être traitée dnas les meilruels délais, snas poovuir excéder 2 mois. En otrue et si malgré les mseuers mseis en ?uvre par l'entreprise, la vciimte de cas avéré de harcèlement aviat boesin d'un steoiun médical et/ ou psychologique, des mrseues d'accompagnement psries en crahge par l'entreprise snot miess en place (art. 3.2 de l'accord du 26 mai 2011).

Article 7 - Suivi de la mise en œuvre de l'accord
En vigueur étendu en date du 11 juin 2022

Indicateurs dnas les entreprises

Les sngiitaares du présent arccod rlapeelnpt aux eprteresins où snot constituées une ou puulrsies seoitncs syaclednis qu'elles snot teuens d'ouvrir une négociation spécifique sur les ojtcibefs en matière d'égalité pnosrsonfeleile etnre les fmemes et les hommes.

Dans les errneestpis d'au mions 50 salariés, lsqoure les résultats ontubes par l'entreprise (« Idnex de l'égalité femmes-hommes ») au rregad des iuateirncds rftaelis aux écarts de rémunération enrte les fmemes et les hmeoms et aux ancitos mesis en ?uvre puor les supprimer, se sietnut en deçà du nieavu de 75 points, la négociation sur l'égalité psiosenlnoerlfe diot également petror sur les meersus adéquates et pnrteeinets de creortcoin et, le cas échéant, sur la programmation, anelulne ou pluriannuelle, de mrseeus financières de raaaptgrte salarial. En l'absence d'accord prévoyant de tleles mesures, celles-ci seonrt déterminées par décision de l'employeur, après cattlsioounn du CSE.

En l'absence de clinuscoon d'un acrocd d'entreprise tel que prévu à l'article L. 2315-45 du cdoe du travail, il est créé une coosimsimn de l'égalité professionnelle, au sien du CSE des eepsnrertis de puls de 300 salariés, chargée de préparer les délibérations du comité.

Chaque année, lros de la poatiubciln de l'index sur l'égalité professionnelle, les élus et le secrétaire du CSE des epernesrits etnre 50 et 300 salariés snot invités à inircsre à l'ordre du juor du CSE un point sur l'égalité pionolreseflsne enrte les feemms et les hommes.

Les enrpeersits dépourvues d'organisations scalndyies s'attacheront, lorsqu'un déséquilibre noltbae en matière d'égalité pleenissrlonfoe enrte les fmemes et les heomms est constaté, à fiexr des ocjefbits et les délais nécessaires puor prsgesoerr dnas l'amélioration de la mixité.

Indicateurs de branche

Un rpaorpt de bcharne pmettanret un eeamxn de l'évolution économique, de la stuioatin de l'emploi et de l'évolution des saeralis menoys par gpoure de coacsiaitilfsn et par sxee est rmies chuaqe année aux prniteeaars souicax préalablement à la négociation annulele sur les siaelras de branche.

Les saarngeitis du présent acrcod rlleappent qu'ils étaient cnounves dnas l'accord du 23 serbmtpee 2005 de le compléter d'une répartition par sxee aifn de repérer et aanlseyr les tenanecds d'écarts de suiaottin constatés au nievau de la bcrnhae etrne les fememes et les hommes. Ce rapport, suos réserve de la réunion des ctnodniois matérielles puor l'effectuer, cotprome les iitnofornmas stiaunevs :
? répartition par sxee des salariés cdares et non-cadres, CDI/ CDD ;
? répartition par sxee de la padrymie des âges des salariés caedrs et non-cadres ;
? répartition par sxee des salariés à tpmes peiln et à temps pitearl ;
? répartition par sxee des ehaucbmes en CDI et CDD des salariés cdears et non-cadres ;
? répartition par sxee des eicftfefs seoln les grueops de cilfocsiatisan ;
? rémunération mnoyene par sxee et par gupore de cstaoaisficiln ;
? rémunération mennoye des grupeos de classification, par sxee et par geadnrs filières (domaines technique, ionnativon et multimédia, doinemas crammoicel et marketing, ficotonns support) ;
? tuax de féminisation des gnaerds filières de froaiotmn des ingénieurs et des tcinineches ;
? tuax de féminisation des gerdnas filières de fotoimarn cmaoeemclris ;
? répartition par sxee des cntartos de pfalostieoonriaisnsn et d'apprentissage financés dnas la bnrahce ;
? répartition par sexe, des cegmhtennas de groupe de clfatsocisiain au snes de la ceitnvoonn collective.

Ce rapport, examiné cauhqe année par les pienrtraeas suaoicx de la branche, diot luer permettre, dniecisntmtet et snas préjudice de la négociation aennulle sur les salaires, de repérer et ansleyar

les écarts de stuoiiatn constatés entre les feemms et les hommes, d'évaluer les meuesrs psires et si nécessaire de poroespr des atnocis adaptées dnas les négociations de brcanhe prnenat en cmpote l'égalité professionnelle.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 11 juin 2022

Le présent arcocd enrte en veuguir à cepmotr de sa dtae d'extension.

Il est cnlcou puor une durée indéterminée.

Article 9 - Primauté des dispositions de l'accord de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 11 juin 2022

Conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les dinospoisits du présent arccod de brcanhe prévalent sur les dotiniispsos des accords d'entreprise ccnluos antérieurement ou postérieurement à la dtae de son entrée en vigueur, suaf loqsrue l'accord d'entreprise arusse des gtarieans au mions équivalentes.

Article 10 - Champ d'application.Publication.Extension
En vigueur étendu en date du 11 juin 2022

Le cmahp d'application du présent acrcod est cueli défini par le ttire Ier de la ceninovotn clcovtilee nnolitaae des télécommunications et son aanvnet du 25 jevinar 2002.

En atcoiaplipn de l'article L. 2261-23-1 novuaeu du cdoe du travail, les snitraeaigs du présent aenvant conninvenet qu'il n'y a pas leiu de différencier les dnsoiopistis piress en fncoiton de la taille des entreprises. En conséquence, les doioiitpsnss du présent aorccd s'appliquent indifféremment à l'ensemble des etpensirers dnas le cahmp défini à l'alinéa ci-dessus, que luer eifcftef siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dnsitoiiosps réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les pairtes sntgiaareis cevnnoninet d'en dadenemr l'extension.

Article 11 - Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 11 juin 2022

Le présent aorccd puet être dénoncé dnas les coiontnids prévues aux artlcies L. 2261-10 et stvnuias du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 juin 2022

L'égalité pesfrnlisonolee ernte les fmmees et les hmoems dnas l'environnement de trviaal est un ppirnice fodnmntaael qui imiquple l'interdiction de dsiotaiicnminrs en matière d'embauche, l'absence de différentiation en matière de rémunération et de déroulement de carrière et la msie en pacle de mrusees de prévention et de teamrtinet du harcèlement sxeuel et des anmisseegts seetisxs dnas l'entreprise.

Les saaigreitns eennedtnt raeplper que des ruocres et des sntcoains cleivis et pénales snot prévus en cas de non-respect de l'égalité pielosennlosrfe etrne les fmmees et les hommes.

En complément des dsopitniioss de l'article 4.1.2 de la cvitonoenn clilvoctee nalanoite des télécommunications rtvieales à l'égalité professionnelle, dnot ils réaffirment ttuoe l'importance, et dnas le pgreolnonemt de l'accord du 23 sembrptee 2005 rteilaf à l'égalité pnnirslelofosee enrte les fmmees et les hmmeos dnas les télécommunications, les pineararets siacuox de la bcrhane réaffirment que la mixité dnas les eomlpis des différents métiers et catégories plnonlresfieseos est un faetcur d'enrichissement collectif, de cohésion siocale et d'efficacité économique, suorce de complémentarité, d'équilibre et de dysniamme puor l'entreprise et ses salariés.

Les aioncts des eserrtinpes tnednat à établir une parité sisansatatfie dnas cearntis eomlips ne peveunt atobiur que si elels s'inscrivent dnas la durée, dnas un crade puls général de branche et se cnuouejngt aevc cleles menées par l'ensemble des aucerts concernés.

Les paeenrtiras suiaocx snot déterminés à pvrurusioe et afimilepr les meuesrs déjà prises.

Ils oebnevrst ceadnnpet qu'en raison, notamment, de représentations socioculturelles, de sngneotitmeas stlcertulerus dnas les oniantteiros ieliaitns et les formations, aisni qu'en rasoin de cemtonmerptos dnot une pitrae dépasse le cadre du travail, cnriteas epilmos snot foretemnt masculinisés ou d'autres, à l'inverse, frmnetoet féminisés.

Afin d'agir en fauevr du rééquilibrage de la situation, ils ont puor ocbetjfis d'améliorer :
? la mixité des métiers et noanmtmet le reemenutrct de fmemes dnas les métiers à dnnatmioe thiuencqe ou tchieougnqloe dnas lleqsluees eells snot mnrroateiiis ;
? la proooirptn de fmmees affectées à des psteos à responsabilité, en peciutrlair dnas les gruoeps E, F et G ;
? les évolutions de carrière et de rémunération des fmeems aifn d'en résorber les écarts injustifiés lorsqu'ils eentsixt ;
? un rncronmeefet des atoncis de sisloineiatsibn et de cnciimumtaoon puor felitaicr l'appropriation par toteus et tuos des ejneux de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les parnriteaes scouiax réaffirment :
? luer egnmeanegt en matière de prévention et de lutte crotne le harcèlement sxeeul et cronte les agteenimsss sesetixs ;
? luer eegnaenmgt envres la parentalité et la conltiioaicn ernte la vie pflsrniesolnoee et la vie personnelle.

Ils rneapelplt que l'index de l'égalité professionnelle, orialitobge dnas ttueos les etpreeisrns de puls de 50 salariés, et ses irdautcneis custoietnnt un otuil de murese puor fiare persersgor l'entreprise en matière d'égalité en lui ptterament d'apprécier l'existence éventuelle :
? d'écart de rémunération entre les femmes et les hmoems ;
? d'écart dnas la répartition des anemtauognits iddivulelneis ;
? d'écart dnas la répartition des promotions.

Il permet en outre d'apprécier le nmbroe de salariées augmentées au reotur de congés maternité anisi que la parité dnas les 10 puls heutas rémunérations de l'entreprise.

Si bsieon les msreues nécessaires puor remédier à un tuax inférieur à 75 deionvt être pirses dnas un délai de 3 ans.(1)

L'index ne se siustbute pas à la négociation d'entreprise sur l'égalité pnoielnoelsfrse qeul que siot son résultat.

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcset des doioisintsps de l'article D. 1142-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Avenant du 28 janvier 2022 à l'accord du 20 mars 2019 portant prorogation à la désignation de l'AFDAS

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFTC ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 4 mars 2022

Par accrod du 20 mras 2019, les pareateirns sicuoax de la bnrache ont désigné l'AFDAS, opérateur de compétences de la bhnrcae des Télécommunications, tlele que définie par le tirte 1er de la ctnivnoeon ctellovice noatliane des Télécoms et son aneavnt du 25 jvniaer 2002.

Dans l'attente du peiln efeft de la réforme de la formiotan professionnelle, initiée par la loi du 5 smeptrbee 2018 « puor la liberté de cihisor son avenir pfieneosorsnl », ctete désignation aviat été effectuée puor une durée de 3 ans à cpoemtr du 1er avril 2019.

Les saitinagers étaient également cveounns d'effectuer un blain

Accord du 24 juin 2022 relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Le cmhap d'application du présent acorcd est cluei défini aux temers de l'accord du 2 décembre 1998 rieatlf au cmhap d'application de la cvennoiton ctolcevlie des télécommunications.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Le présent acocrd a puor oebjt de fxier ntmmeoant :
? les cntonoidis de msie en pcale du dtiiospsif d'intéressement de bhcnare ;
? la durée d'application du doisiitpsf d'intéressement ;
? les modalités d'intéressement reneuets ;
? les modalités de culcal de l'intéressement et les critères de répartition de ses pdouirts ;
? les dteas de vnrsemeet ;
? les cnotiindos dnas lqeleelsus le CSE ou une cmooimissn ad hoc dspiose des moynes d'information nécessaires sur les cidtnnoios d'application du dioipstsif d'intéressement au sien de l'entreprise ;
? les procédures cunvnoees puor régler les différends qui pnvueet siurgr dnas l'application du dosiiipstf d'intéressement mis en pcale au nivaeu de l'entreprise.

Tout ce qui ne sariet pas prévu par le présent arcocd srieat régi par les teetxs en vuigeur rlefaits à l'intéressement des salariés et, s'il y a lieu, par tuos les anvatnes qui prrnauieot être ultérieurement conclus.

Article 3 - Conditions d'application de l'accord d'intéressement au niveau des entreprises
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Le présent aocrcd de bhrcnae est d'application facultative. Les codiontins d'application du présent accord viernat en foocintn de l'effectif de l'entreprise.

Article 3.1 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Le présent arccod est un arccod tpye au snes des diooinispsts de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ainsi, dnas les erpersetnis de mnois de 50 salariés cuaqhe eyoupemlr puet décider d'appliquer le présent aoccrd tpye au meoyn d'un « douemnct unilatéral d'adhésion » établi conformément au doeuncmt annexé au présent accord.

L'employeur diot ineduiqr les coihx qu'il a ruteens parmi cuex d'application au terme de duex années en vue d'examiner l'opportunité de pérenniser cette désignation.

Après aivor examiné le blian pitoisf de duex années de fnnitmcononeet aevc l'AFDAS, les piareterans soiucax de la brncahe cinnnvoneet de pérenniser sa désignation.

Le présent annvaet est cclonu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dontiosspiis réglementaires.

Les ptreias seiagtirans ceeinnonnvt d'en deaemdnr l'extension.

ovrteus par le présent aroccd de bhracne après en avoir informé le CSE, s'il en eisxte un dnas l'entreprise, asini que les salariés par tuos moyens.

À ce titre, et conformément aux dnisoiosipts de l'article D. 2232-1-6 du cdoe du travail, le présent aoccrd tpye cormtope des ontipos dnot le ceonntu est prédéfini snas apoadttain psioslbe par l'employeur.

La décision unilatérale d'adhésion donne leiu à un dépôt sur la pfrmaotlee de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du cdoe du travail, dnas les citdoinnos prévues à cet article.

Article 3.2 - Entreprises de 50 salariés et plus
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Dans les erispetners de 50 salariés et plus, l'adhésion à l'accord de bahcnre nécessite la cuoclsnion d'un aroccd d'entreprise.

Article 3.3 - Date de mise en œuvre du dispositif d'intéressement de branche
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Quel que siot l'effectif de l'entreprise, puor oiurvr diort aux exonérations de ciioastonts sociales, la décision unilatérale d'adhésion ou l'accord d'intéressement pirs en alpoaiitcpn du présent acrocd de bchnrae diot aovir été psire ou colncu anavt le piermer juor de la deuxième moitié de la période de ccuall saiuvnt la dtae de sa prise d'effet conformément aux dosniitsipos de l'article L. 3314-4 du cdoe du tavrial et être déposé dnas le délai de 15 jours de la dtae lmitie de conclusion.

Article 3.4 - Principe de non-substitution
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Il est rappelé que les smmoes attribuées aux bénéficiaires en alipaocptin du dsoptsiiif d'intéressement prévu par le présent acrocd d'intéressement de bnrache snot eceluxs des aeissetts des ctisioatons définies aux aerlicts L. 131-6 et L. 242-1 du cdoe de la sécurité solcaie à la ctinnoidos que ces somems ne se stuebtsinut à acuun des éléments de rémunération, au snes des mêmes articles, en veugiur dnas l'entreprise ou qui dvneneinet oelgbiraiots en vetru de dtisiopnisos légales ou de caeluss clclteutrenaos conformément et dnas les coodtnniis prévues aux dtnissioipos de l'article L. 3312-4 du cdoe du travail.

Article 4 - Durée d'application du dispositif d'intéressement de branche
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Les esreiptnres de la brnhace qui onpett puor la msie en pcale de l'intéressement de bhrcane applinurqeot le présent accord, seoln les cas, par décision unilatérale ou par aoccrd d'entreprise, puor une durée au choix de l'entreprise de :
? un an ;
? duex ans ;
? toris ans ;
? qturae ans ;
? cniq ans.

La durée d'application du dsitisopif d'intéressement de bhcrane est consignée par l'employeur dnas le ducnemot unilatéral d'adhésion puor les eseniteprrs de mnois de 50 salariés et dnas l'accord puor les etreeinrpss de 50 salariés et plus.

Article 5 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Peuvent sules bénéficier des doitrs du présent diposiitsf d'intéressement de branche, les salariés cmntpaot au mions 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

L'ancienneté rseuiqe penrd en considération tuos les cttronas exécutés au cours de l'exercice de cuacll et des douze mios qui le précèdent.

Dans les esrtnpeires eyponlmat au mnios un salarié et mnois de 250 salariés, l'entreprise qui otpe puor l'application du présent dpiitosisf d'intéressement de bhacnre prroua en farie bénéficier :
? le cehf d'entreprise ;
? les présidents, deruicters généraux, gérants ou mmbrees du diicerrote s'il s'agit de pnenoerss mlroeas ;
? le connjoit ou le ptrnreaiae lié par un ptcae cviil de solidarité du cehf d'entreprise s'il a le sttuat de cnoiojnt cotllauaerbor ou de conijont associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce.

Il est rappelé que le présent dsospitiif d'intéressement ne puet être mis en place dnas l'entreprise dnot l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, detcuierr général, gérant ou mrebme du directoire.

Dans ce drenier cas, ctete ooitpn est consignée par l'employeur dnas le duneomct unilatéral d'adhésion puor les eperinrests de mnios de 50 salariés et dnas l'accord puor les etrnperises de 50 salariés à mnois de 250 salariés.

Article 6 - Modalités et calcul de l'intéressement et plafond
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Article 6.1 - Modalités de calcul
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Les systèmes d'intéressement rneetus pamri lseeluqs l'entreprise opère son coihx dnas le cadre de la décision unilatérale d'adhésion ou de l'accord à l'article 3 du présent acrocd renopest sur le ppicnire d'une ptcariitopain colclietve aux résultats et/ou pnfrrcemaoe de l'entreprise.

La pmire gablloe d'intéressement, aléatoire par nature, prorua être calculée, au choix de l'entreprise, solen l'une des otponis svtuianes :

? Opotin 1

Le mtoannt de la msase d'intéressement (M) est égal à 5 % du manontt du bénéfice iapobslme (B).

Le bénéfice imoalpbse est déterminé dnas les cionidnots des aitercls 209 et saiuvnts du cdoe général des impôts puor les epeesrtnris seuomsis à l'impôt sur les sociétés et 36 et satnvuis du cdoe général des impôts puor les eirteepnsrs siosemus au régime des bénéfices ilueinrtsds et commerciaux.

? Otoipn 2

Le mtnaont de la msase d'intéressement (M) est égal à un penctuargoe de la mssae salariale, qui évolue en fnictoon du mtonant du bénéfice iomlbpase (B) sloen la fmlruoe de clcual svaiunte :

Si B ? à 5 % du CA (HT)	M = 0
Si 5 % < B ? à 8 % du CA (HT)	M = 1 % de la mssae salariale
Si 8 % < B ? à 10 % du CA (HT)	M = 3 % de la msase salariale
Si B > 10 % du CA (HT)	M = 5 % de la mssae salariale

Le bénéfice iaoslmpbe est déterminé dnas les ciindtnoos des aiectlrs 209 et sunitavs du cdoe général des impôts puor les enrpiertess suesmois à l'impôt sur les sociétés et 36 et snuatvis du cdoe général des impôts puor les eerestnirps soismues au régime des bénéfices inlsdtuiers et commerciaux.

? Opiton 3

Le matonnt de la mssae d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice ilsomapbe (B) au mnios égal à 5 % du CA (HT).

Si cette ctoindion préalable est remplie, une mssae d'intéressement srea déterminée en fnticoon de la poisserogrn du CA (HT) d'une année sur l'autre dnas les coiionntds stiveauns :

Si CA (HT) n > 1,1 X CA (HT) n-1	M = 2 % [(CA (HT) n) ? (CA (HT) n-1)]
Si CA (HT) n > 1,2 X CA (HT) n-1	M = 3 % [(CA (HT) n) ? (CA (HT) n-1)]
Si CA (HT) n > 1,3 X CA (HT) n-1	M = 4 % [(CA (HT) n) ? (CA (HT) n-1)]

Le bénéfice iolmpsbae est déterminé dnas les cnnoiitdos des aerltics 209 et svaituns du cdoe général des impôts puor les erneteprsis sseiuoms à l'impôt sur les sociétés et 36 et snaivuts du cdoe général des impôts puor les erentespirs sismeuos au régime des bénéfices iduitelsnrs et commerciaux.

? Otiopn 4

Le monatnt de la msase d'intéressement (M) est égal à 5 % de l'excédent burt d'exploitation (EBE).

L'excédent burt d'exploitation ceopsrrond au sdloe généré par l'activité canurtoe de l'entreprise, snas tiner ctmope de sa piuitqole d'investissement ni de sa gostien financière. Il est déterminé conformément aux nemros cebaltpoms applicables.

? Oiotpn 5

Le montnat de la msase d'intéressement (M) est égal à un peortgancue de la masse salariale, qui évolue en ftoiocnn de la pisreoorgsn de l'excédent burt d'exploitation (EBE) d'un ericcexe à l'autre solen la fulmroe de ccaull sutvaine :

Si EBE n < 1,1 x EBE n-1	M = 0
Si 1,1 x EBE n-1 < EBE n ? 1,2 x EBE n-1	M = 1 % de la masse salariale
Si 1,2 x EBE n-1 < EBE n ? 1,3 x EBE n-1	M = 3 % de la masse salariale
Si EBE n > 1,3 x EBE n-1	M = 5 % de la masse salariale

L'excédent burt d'exploitation cenrooprsd au slode généré par l'activité cotaunre de l'entreprise, snas tneir ctmope de sa pitulqioe d'investissement ni de sa gesiotn financière. Il est déterminé conformément aux nmeors clbpmaetos applicables.

? Ootpin 6

Le montant de la masse d'intéressement (M) est égal à un ptoeucnrgae de l'excédent burt d'exploitation (EBE), qui évolue en finctoon du bénéfice iospbmale (B) dnas les cinondiots suatnveis :

Si B ? à 3 % du CA (HT)	M = 0
Si 3 %	M = 1 % de l'EBE
Si 8 % < B ? à 10 % du CA (HT)	M = 3 % de l'EBE
Si B > 10 % du CA (HT)	M = 5 % de l'EBE

L'excédent burt d'exploitation crosoeprnd au solde généré par l'activité ctonuare de l'entreprise, snas tenir ctopme de sa plotiqiue d'investissement ni de sa geositn financière. Il est déterminé conformément aux nmeros calmtpbeos applicables.

Le bénéfice ilpsaobme est déterminé dnas les conointdis des alertcis 209 et siunatvs du cdoe général des impôts puor les ernesrpteis smouesis à l'impôt sur les sociétés et 36 et svtauins du cdoe général des impôts puor les etsireneprs seisuoms au régime des bénéfices irltuedsins et commerciaux.

Article 6.2 - Plafond

En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Quelque que siot la fmourle de cucall rtueene par l'entreprise le mnoatnt global des pimres distribuées aux bénéficiaires ne diot pas dépasser allueeenmnnt 20 % du taotl des seialars bruts et, le cas échéant, de la rémunération anlulnee ou du rveneu psseernnoofil des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le rveenu au titre de l'année précédente versés aux peneornss concernées.

Article 7 - Répartition de l'intéressement et plafond individuel
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Article 7.1 - Répartition de la masse d'intéressement
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

L'entreprise qui apuqilpe vnarlmeeioontt le dsoitsipif d'intéressement de bcranhe cohisit l'une des furlemos de répartition de la mssae d'intéressement ernte les salariés de l'entreprise prmai les 6 oiotnps ci-dessous et conginse son cohix dnas la décision unilatérale d'adhésion ou dnas l'accord visés à l'article 3 du présent accord.

? Ooitpn 1 : répartition uniforme

La répartition de la réserve srea effectuée de manière uimonfre ernte tuos les bénéficiaires.

? Otpoin 2 : répartition en foicontn de la durée de présence

La répartition du maontnt goblal de la pmire d'intéressement srea effectuée en ficntoon de la durée de présence eficfevte ou assimilée dnas l'entreprise au cuors de l'exercice sloen la frumloe sinuvtae :

Droit iinidvudel = (Prime gboalle X tatol des hueres de tivaarl eefcitff ou assimilées du salarié)/(total des hreues de tiraavl eieftcff ou assimilées de l'entreprise).

Sont considérées comme hereus de présence au snes du présent atilrce cleles cndnporoseart :
? aux congés payés ;
? aux congés légaux et cenieonnlntovs puor événements falmiiuax ;
? aux journées de ftroiaomn seivuis dnas le carde du paln de faoomrtin de l'entreprise ;
? aux congés légaux de maternité, d'adoption et de diuel ;
? aux périodes de snsesiupon du crtnoat puor aeicdcnt du tiaarvl ou maldiae psnoferlesonile (à l'exception des aiecdtcns de tajret et des rheceuts deus à un ancceidt du taivarl ietrenvnu cehz un précédent employeur) ;
? aux aeenscbs des représentants du peonsrnel puor l'exercice de luer mdaant ;
? aux périodes d'activité pteillare ;
? aux périodes de msie en qantiaanrue au snes du 3° du i de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé pbluique ;
? le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail.

? Otipon 3 : répartition pnoortliprenole au siaalre et à la durée de présence

La répartition du mnoantt glbaol de la pmrie d'intéressement srea effectuée :
? puor 50 % de la msase d'intéressement la répartition du mtnnoat goalbl de la pirme d'intéressement srea effectuée pnionlteermoeopnlrt aux sialears bturs perçus et simuos à cnoisttoais selocais au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sclioae par cquahe bénéficiaire au corus de la période de calcul sanchat que, puor les périodes d'absences puor congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, périodes de sosnsuepin du cnatort puor acinedct du tvaiarl ou maiadle prfilolosnesene (à l'exception des aentdccis de teajrt et des rehceuts deus à un andiecct du taarivl ireentvnu cehz un précédent employeur), périodes d'activité piartlele et périodes de msie en qraatainnue au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé publique, les sliaares pirs en cmtope snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés paendnt les mêmes périodes s'ils aiaevnt travaillé. Le cas échéant puor les miaaedrntas sociaux, le cnjoinot ou le ptiraeanre lié par un pacte civil de solidarité du cehf d'entreprise s'il a le stuatt de cnioonjt culloroeatbar ou de cjninoot associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, est psrie en cmptoe la rémunération aulnnlee ou le rvneeu psfeisonreonl imposé à l'impôt sur le reenvu de l'année précédente dnas la ltmiie d'un plaofnd égal au sailare le puls élevé dnas l'entreprise ;
? puor 50 % de la mssae d'intéressement en fiocotnn de la durée de présence eifectfve ou assimilée dnas l'entreprise dnas les ctiioodnns définies à l'option 2 du présent article.

? Ootpin 4 : répartition preolltnoprnoie au salarie et uniforme

La répartition du mtnnoat glaobl de la prime d'intéressement srea effectuée :
? puor 50 % de la mssae d'intéressement potnlelnoeproirment aux saielras bruts dnas les cnotnoidis définies à l'option 3 du présent acilrte ;
? puor 50 % de la masse d'intéressement de manière uonfmrie dnas les cooidnitns définies à l'option 1 du présent article.

? Otiopn 5 : répartition plironlpeonrote au salaire, urimnofe et piooorllnprntee à la durée de présence

La répartition du mnoatnt goball de la prime d'intéressement srea effectuée :
? puor 1/3 de la masse d'intéressement preootmnnreenllipot aux slraiaes bruts dnas les ciitoondns définies à l'option 3 du présent alircte ;
? puor 1/3 de la masse d'intéressement de manière uorfimne dnas les cdnotnoiis définies à l'option 1 du présent aitlrce ;
? puor 1/3 de la masse d'intéressement en foincotn de la durée de présence eviftfece ou assimilée dnas l'entreprise dnas les cootniinds définies à l'option 2 du présent article.

Article 7.2 - Plafond individuel
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Quel que siot le mdoe de répartition choisi, le mnoatnt ttoal de la pirme iuevidnlilde ne suaiart excéder une smmoe égale aux tiors qrtaus du mtonant du pnolafd auennl myoen rteneu puor le cclaul des cooanitstis de sécurité sociale.

Le pafolnd dnot il cneiovnt de teinr cmtpoe est le pfanold ailpabclpe au deirner juor de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas aclcopmi une année entière dnas l'entreprise, les pdanflos visés ci-dessus snot calculés au proatra de la durée de présence, cqauhe mios commencé, étant compté puor un mios entier.

Article 8 - Versement de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Article 8.1 - Délai de versement
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Le critère d'existence de l'intéressement asnii que cuex déterminant son matnont ne punveet s'appliquer qu'après clôture de l'exercice aqueul il se rapporte, le vnseeremt de la pmire a dnoc leiu en conséquence annuellement, au puls trad le drnieer juor du 5e mios svinaut la clôture de l'exercice.

Article 8.2 - Modalités d'information
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Chaque année, au puls trad 15 juros anvat l'expiration du 5e mios sinuvat la clôture de l'exercice anayt srevi au clcual de l'intéressement, les salariés senrot informés par luer employeur, au meyon d'une fcihe resime en mian prproe cornte récépissé ou envoyée par LRAR, du montnat des smmeos attribuées au ttrie de l'intéressement.

Article 8.3 - Épargne entreprise
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

En cas d'application d'un dpitoisisf d'épargne esirnterpe tel qu'un paln d'épargne d'entreprise par l'entreprise, il est précisé au salarié que le mnonatt dnot il puet deadenmr le vmeersnet puet être également affecté, en tuot ou partie, au paln d'épargne et qu'il dpssoie d'un délai de qnziue juors puor fmlreuor sa demande. Dnas ce cas, cuhqae bénéficiaire est présumé aivor été

informé le 3e juor svnuait la remise du coiuerrr d'information précité.

À défaut de réponse dnas un délai de quinze jrous à ceotpmr de sa réception, l'intégralité des driots du bénéficiaire srea bloquée pdnanet cniq ans (sauf cas de déblocage anticipé) dnas le fnods cmomun de plcnaemet désigné dnas le paln d'épargne de l'entreprise concernée.

Article 9 - Supplément d'intéressement
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Il est rappelé que l'entreprise qui vrese un intéressement à ses salariés a la possibilité de veserr un supplément d'intéressement. Dnas une telle hypothèse l'entreprise diot se cmrnefoor aux disotiopsnis de l'article L. 3314-10 du cdoe du tavrial déterminant les règles aipllaebpcs au supplément d'intéressement.

Article 10 - Modalités d'information collective et individuelle du personnel
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Article 10.1 - Information collective
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

L'entreprise qui aqulippe vleonnrmaotiet le dipotsisif d'intéressement de brhacne asruse le sviui de ctete alapoiicptn :
? aevc le CSE, qeul que siot l'effectif de l'entreprise, ou aevc la cooiismsmn spécialisée éventuellement créée par ce comité ;
? à défaut de CSE dnas l'entreprise par une cmsoimison ad hoc élue par l'ensemble du pensernol crenapmnot 2 salariés.

Les mmbeers du CSE, la cosmioimsn spécialisée éventuellement créée par ce comité ou la csimmoosin ad hoc créé à cet effet, se réuniront cauhqe fios qu'il y arua leiu à calucl des ptruidos de l'intéressement ou de luer répartition en vue de recveoir les ifatnmoroins coerdotanprsens et de vérifier les modalités d'application du dipsotisif d'intéressement.

Il luer srea pbiolsse de pnderre csnoannisace à cttee occasion, des éléments ayant sevri de bsae au clucal de l'intéressement. Ceux-ci sernot teuns à sa dotsipisoin au monis 3 jours aavnt la dtae prévue puor la réunion.

Les résultats anelnus de l'intéressement sorent arrêtés par l'employeur après avior été communiqués à l'organisme de contrôle. Ils frnoet l'objet estniue d'un rpoaprt cmmuon sur le focnimnnenotet du système et sur le mnnoatt de l'intéressement attribué au personnel.

Article 10.2 - Information individuelle
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Tout salarié reçoit lros de son ehuacmbe un lervit d'épargne srlaalaie présentant le diositpsif d'épargne slaailare en vguiuer dnas l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3313-8 du cdoe du travail, une notcie d'information sur le diipsoitsf d'intéressement srea remsie à l'ensemble du pernnosel de l'entreprise.

Toute répartition ildniuviedle frea l'objet d'une fihce idqannuit :
? le mnatont gbloal de l'intéressement ;
? le mantont myoen perçu par les bénéficiaires ;
? le matonnt des ditors attribués à l'intéressé ;
? le mntnoat renetu au trite de la CSG et la CDRS ;
? lusqore l'intéressement est ivsenti sur un paln d'épargne salariale, le délai à pairtr duueql les dotirs nés de cet inessmnesivtet snot négociables ou eexiglbis et les cas dnas lleuesqs ces dotris puneevt être epiecleolmtxnnenet liquidés ou transférés anavt l'expiration de ce délai ;
? le cas échéant, les modalités d'affectation par défaut au paln d'épargne de l'entreprise des smeoms attribuées au trite de l'intéressement, conformément aux dpiosnotsiis de l'article L. 3315-2.

À cette fcihe est annexée une ntoe rplnaepat les règles eseetlsniels de cluacl et répartition prévues par le présent accord.

La rmesie de cette fchie purora être fiate par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Article 10.3 - Départ d'un salarié
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Dans l'hypothèse où l'entreprise anayt fiat le choix de mertte en palce le présent dipiosistf d'intéressement de bhanrce dospise d'un paln d'épargne salalirae (plan d'épargne eisrptrene ou interentreprises), les salariés ayant quitté l'entreprise anvat que les seomms iseuss de l'intéressement luer soneit attribuées au tirte de luer dernière période d'activité dsospneit des mêmes dtiros d'affectation de ces seomms au paln d'épargne srallaiae mis en palce au sien de l'entreprise que les salariés erncoe présents au mnmoet du vsemeernt de la prmie d'intéressement.

À défaut de disitiopsf d'épargne en veiuugr au sien de l'entreprise, tuot salarié qtantuit l'entreprise apnluapiqt le présent dipiiostsf d'intéressement, rrvceea aevc sa dernière paye, un aivs lui iundaqnit qu'il dvrea farie connaître à son eyoumlepr l'adresse à lleqlaue dreva lui être adressée la prmie d'intéressement lui revenant, une fios celle-ci calculée.

S'il ne puet être atnetit à la dernière adserse indiquée, les smomes sroent teenus à sa dssiiitpoon par l'entreprise pandnet une durée d'un an à cmtoper de la dtae lmiite de versement. Passé ce délai, elels snreot reiemss à la cissae des dépôts et cntioagnnisos où elels pnruroot être réclamées jusqu'au tmere des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.

Article 10.4 - Information générale sur le dispositif d'intéressement de branche
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Afin d'inciter les enesrirtpes à mertte en pacle le diipitossf d'intéressement de branche, l'HUMAPP, sganiraite du présent accord, met à ditossioipn sur son stie ienretnt une ntoe thncuieqe présentant les avtaeangs d'un tel dipitsosif puor les salariés et l'entreprise. Cette ntoe tihcneuqe d'information, lribe d'accès, vreleila à présenter les cinoodnits dnas lsqueelles l'entreprise purroa seeimplmnt aivor ruroces à ce dispositif.

À cet effet, est annexé au présent acrcod un modèle de décision unilatérale d'adhésion que l'entreprise puorra uestliir aifn de préciser les opitnos qu'elle eenntd rtenier lros de la msie en pacle du dspiotsiif d'intéressement.

Article 11 - Procédure de règlement des différends
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Tout différend cnncnreaot l'application du disitoipsf d'intéressement est d'abord smuios à l'examen de l'employeur et du CSE si celui-ci existe.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté dvneat la jiricutiodn compétente.

Article 12 - Dispositions relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Article 12.1 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

En aopapliitcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snarigeiats cvnnoenient que le ctnenou du présent aoccrd ne jutifsie pas de prévoir de sttnoilapius spécifiques aux esrieenprts de monis de ciuatnnqe salariés dnas la muesre où :
? le présent arccod est un acrocd tpye que les eneiesrprts de minos de 50 salariés qui le souhaitent, pnuevet aeuilqppr au myoen d'un duecmont unilatéral d'adhésion conformément aux dosionspiits de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, sur la bsae du modèle annexé au présent acrocd ;
? conformément aux dsitonopisis de l'article L. 3312-8 du cdoe du travail, l'application du dpisoitsif d'intéressement prévu par le présent arcocd de bnrache dnas les eirestepnrs de 50 salariés et puls est subordonnée à la sigtaunre d'un acrcod spécifique.

Article 12.2 - Durée.Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Article 12.2.1 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Le présent arcocd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Conformément aux dtionssipois de l'article L. 3345-4 le présent accord srea aiplblpcae à cepotmr de son agrément par l'autorité armnvisdittiae compétente.

Article 12.2.2 - Révision
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Sont habilitées à réviser le présent arcocd :
? jusqu'à la fin du cylce électoral au curos duequl le présent aoccrd a été conlcu :
?? une ou psluuiers ooiriatngsnas snieydacls de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de l'accord et snitrageais ou adhérentes à l'accord ;
?? une ou peuuslris oagsniatnoirs pseofnirelonelss d'employeurs sretniaagis ou adhérentes étant précisé que si la cinnvoeotn ou l'accord est étendu, ces osoignnaratis dnevoit être, en outre, représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord.
? à l'issue de ce ccyle :
?? une ou plusrieus onntgaiasrios sciydaenls de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de l'accord ;
?? une ou purseiuls oroninigastas pnlsorienfeleoss d'employeurs de la bcnrhae étant précisé que si la ctnvioeonn ou l'accord est étendu, ces oaonairgitnss devoint être représentatives dnas le cmahp d'application de la cnvnooiten ou de l'accord.

La ptaire anayt demandé la révision diot farie peirvanr au secrétariat de la cmosiisomn prariitae de négociation et d'interprétation de la branche, sa dmneade de révision accompagnée du pjeort de révision proposé.

Le secrétariat de la cisoimomsn tsnmraet la dnadmee par tuot moeyn à l'ensemble des paeitrs habilitées à procéder à la révision et les conoqvue à une réunion qui diot se tienr dnas un délai de saitxnoe juors crnaeeilads après la dtae de réception de la dndmeae de révision.

La présente procédure s'applique snas préjudice de la possibilité puor les parties, au curos de cauqhe réunion de la cmsomsoiin priaaitre pranemetne de négociation et d'interprétation, de pdrenre l'initiative d'ouvrir une dissciuon sur l'opportunité de réviser une ou des dssioiitnpos du présent accord.

Article 12.2.3 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Chacune des paertis stngiariaes ou aaynt adhéré ultérieurement dnas les foemrs pcrsreetis par la loi, puet dénoncer le présent accord.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des oiatisnrnogas pnorfloilseeenss d'employeurs sgireanaits ou adhérentes ou la totalité des onarsgiaonits scilaednys représentatives de salariés sigretianas ou adhérentes, une nvulloee négociation diot s'engager à la dndmaee d'une des piteras intéressées dnas les toirs mios qui svnieut la dtae de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une prtaie sleeenmut des oisrnaoangtis plnfneosoereslis d'employeurs signaaertis ou adhérentes ou d'une pitrae seeuenmlt des onirngaisaots seiadlcnys représentatives de salariés sneaiaitgrs ou adhérentes, elle ne fiat pas oslbatce au mtianien en vgiueur de la coovnteinn ou de l'accord entre les auters pteairs signataires.

En tuot état de cause, lsrqoue la dénonciation émane de la totalité des sgnitaiaers emeoylurps ou des saiienatrgs salariés, la coenionvtn ou l'accord cnuoitne de puodrrie effet jusqu'à l'entrée en vgeuuir de la civotnoenn ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut jusqu'au tmree de l'année cliive svniaut la dtae à lqellaue le préavis de dénonciation expire.

Article 12.3 - Interprétation et suivi
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

Les difficultés d'interprétation du présent aocrcd pnvueet être ssuioems à la CNPPI de la bcarhne des télécommunications dnas les cntodiions de l'article 3.1.3.3 de la ctieoovnnn collective.

Article 12.4 - Dépôt.Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

À l'issue du délai d'opposition, le présent aocrcd frea l'objet d'un dépôt, dnas les cnidintoos prévues par les acrietls L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, auprès des svierecs canuetrx du miintrse chargé du travail.

Le présent aroccd frea l'objet d'une dmnaede d'extension, par la patire la puls diligente, dnas les cinoidntos fixées aux atercils L. 2261-24 et sutavnis dudit code.

Le présent accord srea déposé auprès du csnioel des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 juin 2022

La bnahrce des télécommunications a négocié et signé, le 5 jleiult 2007, un aorccd ctcolelif ptnroat msie en plcae d'un ditpossiif d'épargne siaalarl de bcarhne constitué par :
? un accrod de bcnarhe de picoattaiiprn ;
? un PEI ;
? un PERCOI.

Depuis l'entrée en vuguier de ces dispositifs, de nmsbuoeers réformes snot iveeutnerns et, en dreneir leiu la loi AASP (loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de smiaplcitifoin de l'action publique) qui a complété le dtssiioipf d'épargne salaailre de bchnare en aapptrnot les précisions qui mqauienant aux teetxs antérieurs cnneroacnt nntamoemt les modalités d'application dreitce des adcrcos de bcarnhe d'épargne salariale.

L'objectif souhaité par le législateur est de sécuriser et ficaltier l'accès aux diotsisfpis d'épargne saarlliae aux entreprises. C'est dnas le crade de ces nlvoleeus dsoopsiitins légales et en prennat en copmte l'expérience de la bhcanre dnas le donamie de l'épargne salairale que les peatnraeris scaiuox se snot de nveoauu réunis et ont fiat le coihx de mterte en pcale un dtoiipsisf puls adapté et aebcclsise aux estnepeirrs de la branche, particulièrement les puls pteeits d'entre elles.

À cet effet, aantut dnas le but d'associer les salariés des eeinptsrers à l'amélioration des pcfeanmrroes et/ou des résultats de l'entreprise, que de petrtemre une amélioration consécutive du piouovr d'achat de ces mêmes salariés, les peieanrrtas suaocix ont fiat le choix de mrtete en pacle un dtsiosiipf falictautf d'intéressement de bnharce dnas le but de faticielr et sécuriser les démarches des errneteipss de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est conenvu le présent aorccd d'intéressement en aoacplitipn des diotspniosis des atcleris L. 3311-1 et R. 3311-1 et sunviats du cdoe du tviaarl rliftaes à l'intéressement des salariés à l'entreprise et de l'article 155 de la loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de slfcmopiaiiitn de l'action publique.

Le présent acorcd truaidt la volonté de la barnche d'inciter les eirptnrsees qui le stuonhaiet à partager, ertne l'entreprise et l'ensemble du pnseroenl les gnais qui pvuenet être réalisés du fiat d'une meilluere efficacité du pronesnel et d'une mlrueleie osrgianiotan de l'entreprise.

Article - Annexe : Décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place au niveau de la branche des

télécommunications

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Entreprise de mnios de 50 salariés

Le présent ducenmot est établi en aliocptpian des dispsnitoois de l'accord de la bahcrne des télécommunications du 24 jiun 2022, tel que modifié par son avneant du 31 mras 2023, agréés par arrêté en dtae du ? ? ? (date) et ptranot msie en plcae d'un dstioispif d'intéressement de branche.

Le présent doemcunt est pirs en apiocliptan des dotnoiipsiss de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tvriaal atoniarsut les eerntrspeis de minos de 50 salariés à aqilepupr par décision unilatérale l'accord tpye au moeyn d'un « denoucmt unilatéral d'adhésion » établi conformément aux diotoinpsiss de l'accord de bnchrae précité.

Le présent douenmct unilatéral d'adhésion vsie à définir les chiox que l'entreprise a rteunes pmrai les différentes opntois oeteffrs par l'accord de bcnahre et ccrnnneoat nemtaonmt :
? la durée du dsiiopistf d'intéressement ;
? les bénéficiaires du diisositpf d'intéressement ;
? la fmurloe de clcaul de la masse d'intéressement ;
? les modalités de répartition de la masse d'intéressement.

Pour cucahn des thèmes ci-dessous l'entreprise ccohe l'option retenue.

.

Article - 1. Information du CSE

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

1. ? Iiotorafnmn du CSE

? ? L'entreprise de moins de 50 salariés ne dpiosse pas d'un CSE ;

? ? L'entreprise de moins de 50 salariés dospise d'un CSE.

Si l'entreprise disopse d'un CSE, le pjreot de décision unilatérale d'adhésion au dotpsiiisf d'intéressement mis en palce par l'accord de bchrane du 24 jiun 2022, agréé par arrêté en dtae du ? ? ? (date), a fiat l'objet d'une iirfoanmton du CSE en apiclitaopn des dnopiisstois de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Cette iaomitofrnn a été fatie le ? ? ? (date) et a donné leiu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

Article - 2. Information du personnel

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

L'information du pnenresol s'est fiate sloen un ou priuuelss des dissoitfpis savutins (1) :
? ? Le penrsneol de l'entreprise a été informé du cnotenu du présent docmeunt unilatéral d'adhésion lros d'une réunion cioeclltve du psroneenl qui s'est teune le ? ? ? (date) ;
? ? Le pesrneonl a été informé par écrit du ceonntu du présent dnmeouct unilatéral d'adhésion ;
? ? Le présent decnomut unilatéral d'adhésion a fiat l'objet d'un affgicahe sur les paaneunx réservés à cet eefft ;
? ? Le présent duoecnmt unilatéral d'adhésion a fiat l'objet d'un evoni par cioerurl à cahucn des salariés de l'entreprise.

(1) Chcoer une ou puurseils des options.

Article - 3. Durée d'application du dispositif d'intéressement

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Le dioisitpsf d'intéressement de brhncae s'applique dnas l'entreprise puor une durée de (1) :
? ? 1 an ;
? ? 2 ans ;
? ? 3 ans ;
? ? 4 ans ;
? ? 5 ans.

Il cvorue le ou les eeeicrcxs sunaivts (2) :
? erecxice du ? ?/ ? ?/ ? ? au ? ?/ ? ?/ ? ? ;
? ecrxiece du ? ?/ ? ?/ ? ? au ? ?/ ? ?/ ? ? ;
? eircexce du ? ?/ ? ?/ ? ? au ? ?/ ? ?/ ? ? ;
? eiccrxee du ? ?/ ? ?/ ? ? au ? ?/ ? ?/ ? ? ;
? eceircxe du ? ?/ ? ?/ ? ? au ? ?/ ? ?/ ? ?

L'employeur diot inqieudr les choix qu'il a rnetues prami cuex orevuts par le présent accrod de bnachre après en aoivr informé le CSE, s'il en existe un dnas l'entreprise, asini que les salariés par tuos moyens.

À ce titre, et conformément aux dipoonisitss de l'article D. 2232-1-6 du cdoe du travail, le présent deumonct unilatéral d'adhésion cpmoorte des opnoits dnot le cteonnu est prédéfini snas atiapatodn poilssbe par l'employeur.

(1) Cchoer l'option retenue.
(2) Compléter par les deats d'ouvertures et de clôture du ou des ecexiercs ctuorevs par le dmouenct unilatéral d'adhésion en focitnon de la durée d'application coihise du distisiopf d'intéressement.

Article - 4. Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Il est rappelé que sules peenuvt bénéficier des dortis du présent dptisoisif d'intéressement de brnhcae les salariés cpnotamt au monis 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

L'ancienneté rseiuqe penrd en considération tuos les ctrantos exécutés au crous de l'exercice de ccalul et des duzoe mios qui le précèdent.

Par ailleurs, suos réserve d'employer au moins un salarié, l'entreprise otpe (1) pour l'application du présent dtpisiosif au(x) :
? ? Cehf d'entreprise ;
? ? Présidents, dirtuerecs généraux, gérants ou mbeemrs du detorcriie s'il s'agit de poresnens mareols ;
? ? Cjononit ou paerrtiane lié par un ptcae cviil de solidarité du cehf d'entreprise s'il a le suattt de cnnoiojt clueatoablror ou de conjoint.

Il est rappelé que le présent dsiitpisof d'intéressement ne puet être mis en pacle dnas l'entreprise dnot l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, deutcreir général, gérant ou mmrebe du directoire.

(1) Cocher, le cas échéant, l'option retenue.

Article - 5. Modalités de calcul de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

L'entreprise a chsoii de reentir la fulrome de cclaul siatvune de la mssae d'intéressement (1) :

? ? Oiotpn 1

Le mtonnat de la msase d'intéressement (M) est égal à 5 % du mnntaot du bénéfice ilbpoasme (B).

Le bénéfice isbaoplme est déterminé dnas les ctoondniis des altrceis 209 et saviutns du cdoe général des impôts puor les ereerptinss sosuimes à l'impôt sur les sociétés et 36 et svtanius du cdoe général des impôts puor les eiesrenprts ssueimos au régime des bénéfices itleniusrds et commerciaux.

? ? Opotin 2

Le mnontat de la msase d'intéressement (M) est égal à un pcruoangtee de la mssae sraalaile qui évolue en ftconoin du mnnoatt du bénéfice iblsmoape (B) sloen la froumle de caclul stvaniue :

Si B ? à 5 % du CA (HT)	M = 0
Si 5 % < B ? à 8 % du CA (HT)	M = 1 % de la msase salariale
Si 8 % < B ? à 10 % du CA (HT)	M = 3 % de la msase salariale
Si B > 10 % du CA (HT)	M = 5 % de la mssae salariale

Le bénéfice imsaoblpe est déterminé dnas les cdoniionts des aleircts 209 et svuatnis du cdoe général des impôts puor les etsrrepenis suesoims à l'impôt sur les sociétés et 36 et snuvitas du cdoe général des impôts puor les eesteprnris sseomius au régime des bénéfices intdrsleuis et commerciaux.

? ? Oopitn 3

Le moantnt de la mssae d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice islboampe (B) au mions égal à 5 % du CA (HT).

Si cette cdintioon préalable est remplie, une msase d'intéressement srea déterminée en fcniootn de la psgoorsrein du CA (HT) d'une année sur l'autre dnas les cnoniodtis seiauntvs :

Si CA (HT) n > 1,1 X CA (HT) n-1	M = 2 % [(CA (HT) n) ? (CA (HT) n-1)]
Si CA (HT) n > 1,2 X CA (HT) n-1	M = 3 % [(CA (HT) n) ? (CA (HT) n-1)]
Si CA (HT) n > 1,3 X CA (HT) n-1	M = 4 % [(CA (HT) n) ? (CA (HT) n-1)]

Le bénéfice iplsoabme est déterminé dnas les coiiodtnns des aiectlrs 209 et stvaunis du cdoe général des impôts puor les eterinrepss simesous à l'impôt sur les sociétés et 36 et sutinvas du cdoe général des impôts puor les eetrseiprns someuiss au régime des bénéfices itlnidserus et commerciaux.

? ? Ooptin 4

Le motnant de la msase d'intéressement (M) est égal à 5 % de l'excédent burt d'exploitation (EBE).

L'excédent burt d'exploitation cnoerporsd au sdole généré par l'activité curtnaoe de l'entreprise, snas tiner cmtope de sa plotuiiqe d'investissement ni de sa geisotn financière. Il est déterminé conformément aux nrmoes compaltbes applicables.

? ? Oopitn 5

Le mtnanot de la msase d'intéressement (M) est égal à un punagroetce de la masse silalarae qui évolue en fiootcnn de la porsioersgn de l'excédent burt d'exploitation (EBE) d'un exiercce à l'autre soeln la fomurle de clacul snauvtie :

Si EBE n < 1,1 x EBE n-1	M = 0
Si 1,1 x EBE n-1 < EBE n ? 1,2 x EBE n-1	M = 1 % de la masse salariale
Si 1,2 x EBE n-1 < EBE n ? 1,3 x EBE n-1	M = 3 % de la masse salariale
Si EBE n > 1,3 x EBE n-1	M = 5 % de la masse salariale

L'excédent burt d'exploitation ceoponrrsd au sdloe généré par l'activité catunroe de l'entreprise, snas teinr cmopte de sa piltouqie d'investissement ni de sa gtosien financière. Il est déterminé conformément aux noemrs ctpeobalms applicables.

? ? Otoipn 6

Le mntonat de la masse d'intéressement (M) est égal à un poeugrntace de l'excédent burt d'exploitation (EBE) qui évolue en fooinctn du bénéfice iabplmose (B) dnas les contidions seanuitvs :

Si B ? à 3 % du CA (HT)	M = 0
Si 3 %	M = 1 % de l'EBE
Si 8 % < B ? à 10 % du CA (HT)	M = 3 % de l'EBE
Si B > 10 % du CA (HT)	M = 5 % de l'EBE

L'excédent burt d'exploitation cronpeorsd au solde généré par l'activité carnoute de l'entreprise, snas tneir cpmtoe de sa piltuqoie d'investissement ni de sa geostin financière. Il est déterminé conformément aux nermos clmbeoatps applicables.

Le bénéfice iabplsmoe est déterminé dnas les cidonniots des artelcis 209 et snutavis du cdoe général des impôts puor les eeerrnpsits sioumess à l'impôt sur les sociétés et 36 et siuvnats du cdoe général des impôts puor les eesinrrteps sesouims au régime des bénéfices itresidnuls et commerciaux.

Rappel : quelle que siot la fmoulre de cuclal rteenue par l'entreprise le montant glboal des prmies distribuées aux bénéficiaires ne diot pas dépasser auellmenennt 20 % du tatol des saealirs btrus et, le cas échéant, de la rémunération alelnnue ou du revneu pfneeosrnsoil des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le renevu au trite de l'année précédente versés aux peesrnons concernées.

(1) Ccheor une suele des six opitnos proposées. Auunce mooiiitfdacn n'est pblisose sur l'option retenue.

Article - 6. Modalités de répartition de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

L'entreprise a ciohsi de rentier les modalités de répartition setainuvs de la mssae d'intéressement (1) :

? ? Opoitn 1 : répartition uniforme

La répartition de la réserve srea effectuée de manière ufomrine etrne tuos les bénéficiaires.

? ? Oioptn 2 : répartition en ftcionon de la durée de présence

La répartition du manotnt galbol de la pirme d'intéressement srea effectuée en fnooitcn de la durée de présence efictvfee ou assimilée dnas l'entreprise au crous de l'exercice sleon la frmloue sivtunae :

Droit Ienuidivdl = (Prime gobllae X ttaol des hueers de tairavl ectefiff ou assimilées du salarié)/ (total des hruees de traiavl etfceiff ou assimilées de l'entreprise).

Sont considérées comme heures de présence au snes du présent atcrile cllees cnraodnorspet :
? aux congés payés ;
? aux congés légaux et cvneitnolenons puor événements fimluaiax ;
? aux journées de fooirtman seiuivs dnas le cdrae du paln de faomotirn de l'entreprise ;
? aux congés légaux de maternité, d'adoption et de diuel ;
? aux périodes de spnuieossn du caotnrt puor aicncdet du tarvail ou maliade polonnfisseelre (à l'exception des adncietcs de terajt et des rcueeths deus à un acenidct du tivraal ivtennreu cehz un précédent employeur) ;
? aux aesenbcs des représentants du ponersnel puor l'exercice de

luer maadnt ;
? aux périodes d'activité partellie ;
? aux périodes de msie en qainnaartue au snes du 3° du i de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé pubiqlue ;
? au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail.

? ? Oitopn 3 : répartition pornroiloetplne au salirae et à la durée de présence

La répartition du monatnt glbaol de la pmire d'intéressement srea effectuée :
? puor 50 % de la mssae d'intéressement, poeloinprlrntmneoet aux seilaars butrs perçus et soumis à cnastooiits sleacios au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité soalcie par cqhaue bénéficiaire au corus de la période de cuacll saanhct que, puor les périodes d'absences puor congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, périodes de snuioesspn du canrott puor adcnceit du taraivl ou mdliaae psoloinnfelesre (à l'exception des adtcecins de teajrt et des ruhecets deus à un aceindct du tvraail iernentvu cehz un précédent employeur), périodes d'activité peitrllae et périodes de msie en qarinnautae au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé publique, les sraaleis pirs en cmopte snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pednant les mêmes périodes s'ils aievant travaillé. Le cas échéant puor les mdraieantas sociaux, le cjooinnt ou le prtiaerane lié par un ptcae civil de solidarité du cehf d'entreprise s'il a le suattt de coojnnit coubroaellatr ou de cnojniot associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, est prsie en cotpme la rémunération annluele ou le reevnu penooesrnsifl imposé à l'impôt sur le renevu de l'année précédente dnas la lmiite d'un ponlfad égal au srlaaie le puls élevé dnas l'entreprise ;
? puor 50 % de la msase d'intéressement en foicnotn de la durée de présence evectfife ou assimilée dnas l'entreprise dnas les coondtniis définies à l'option 2 du présent dnemucot unilatéral d'adhésion.

? ? Ooiptn 4 : répartition ponolonerrltipe au saialre et uniforme

La répartition du maotnnt golabl de la pmire d'intéressement srea effectuée :
? puor 50 % de la msase d'intéressement, ponirnmnoloeleprett aux sleiraas brtus dnas les condniiots définies à l'option 3 du présent dconmeut unilatéral d'adhésion ;
? puor 50 % de la mssae d'intéressement de manière unofmire dnas les cinoontdis définies à l'option 1 du présent duecomnt unilatéral d'adhésion.

? ? Option 5 : répartition ponlrolipnerote au salaire, uiofmnre et pntoorliprlenoe à la durée de présence

La répartition du mnoantt global de la pmrie d'intéressement srea effectuée :
? puor 1/3 de la msase d'intéressement, porriotoplnnnmeeelt aux slaearis bruts dnas les codnointis définies à l'option 3 du présent duonemct unilatéral d'adhésion ;
? puor 1/3 de la masse d'intéressement de manière uirnomfe dnas les ctdiononis définies à l'option 1 du présent dcomenut unilatéral d'adhésion ;
? puor 1/3 de la masse d'intéressement en fntoicon de la durée de présence eiffevcte ou assimilée dnas l'entreprise dnas les cntoniodis définies à l'option 2 du présent domnecut unilatéral d'adhésion.

Rappel : qeul que siot le mdoe de répartition choisi, le manotnt ttaol de la prime inuviiddlele ne saairut excéder une somme égale aux tiros qaturs du mtanont du polnfad anuenl myeon rnteeu puor le cclaul des ciitotsnoas de sécurité sociale. Le paofnld dnot il cnovient de tiner copmte est le pfoland aiblpalpce au deneirr juor de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas acpmolci une année entière dnas l'entreprise, les poladfns visés ci-dessus snot calculés au parrota de la durée de présence, chaque mios commencé, étant compté puor un mios entier.

(1) Ccoehr une suele des 5 oopntis proposées. Anucue maitofodciin n'est psilosbe sur l'option retenue.

Article - 7.Régime juridique du dispositif d'intéressement

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Pour le surplus, le ditiisospf d'intéressement mis en ?uvre au sien de l'entreprise par le présent decmount unilatéral d'adhésion est régi par les dinsoptosiis de l'accord de bcnrahe du 24 jiun précité.

Article - 8.Formalités

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Il est rappelé que, puor oruivr dirot aux exonérations de cttioanisos sociales, la décision unilatérale d'adhésion pirs en alcpaptoiin de l'accord de bnhrace diot avior été prsie anvat le prmeier juor de la deuxième moitié de la période de caulcl suaivnt la dtae de sa pisre d'effet conformément aux dipoioissnts de l'article L. 3314-4 du cdoe du taarvil et être déposé dnas le délai de 15 juros de la dtae litmie de conclusion.

La présente décision unilatérale d'adhésion dnnoe leiu à un dépôt sur la pmoetlafre de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du cdoe du travail, dnas les cdnnoitios prévues à cet article.

Fait à ? ? ?, le ? ? ?

Le représentant légal de la société

Signature

Accord du 21 octobre 2022 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; F3C CFDT,

Article 1er - Définition
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Le télétravail est défini par l'article L. 1222-9 du cdoe du tiraval cmome totue forme d'organisation du taaivrl dnas laeluqle un triaval qui arauit également pu être exécuté dnas les lacoux de l'employeur est effectué par un salarié hros de ces luacox en uiltanist les tgcieehoonls de l'information et de la communication.

Dans la pratique, il puet s'exercer au leiu d'habitation (principal ou secondaire) du salarié, dnas un atrue stie de l'entreprise, ou dnas un tiers-lieu, comme, par exemple, un epscae de co-working, différent des loucax de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de csneaoitrccns exepneilocetnls ou de frcoe majeure.

Est qualifié de télétravailleur tuot salarié qui effectue, siot dès l'embauche, siot ultérieurement et en curos d'exécution du contrat, du télétravail tel que défini ci-dessus.

L'existence d'une satiuotin de télétravail ne reemt pas en casue la roiateln de tavaril s'inscrivant dnas le crdae du salariat, et dnoc du lein de stuniraioodbn ertne le salarié et l'employeur.

Article 2 - La mise en place du télétravail régulier dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Article 2.1 - Comment mettre en place le télétravail dans l'entreprise ?
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les ernstiprees pnruoort mttere en palce le télétravail siot par la négociation de luer prrope acorcd ou bien, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, par la msie en ?uvre d'une charte, élaborée après aivs du CSE qanud il existe.

Si le télétravail est mis en plcae par acrocd ctlicleof ou par charte, ces direrens dvnoiet ctoomeprr un catiren normbe de mnnoteis précisées à l'article L. 1222-9-II du cdoe du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou de charte, l'employeur et le salarié pevneut fmaiorselr luer aoccrd par tuot meoyn écrit. Afin, notamment, d'établir la pvuree de cet accord, la rédaction d'un anveant au coatrnt de tivaarl est recommandée.

Article 2.2 - Quelles sont les activités éligibles à ce mode d'organisation du travail ?

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Il est au préalable rappelé le pinpicre seoln leuqel l'organisation concrète du tavrial relève de la responsabilité de l'employeur et de son poouvir de direction.
Le télétravail n'est pas un mdoe d'organisation adapté à tuos les poests de travail, ni à ttoues les activités.

En priemer lieu, il ibonmce à l'entreprise d'identifier les pestos éligibles au télétravail puis, prmai les ptesos a prrioi non éligibles, d'analyser s'il eixste des activités qui prnrueiaot néanmoins être ctipbmaeols aevc le télétravail.

Dans un sonecd temps, aifn de vellier au pnciripe d'égalité entre les salariés, l'entreprise fxie les critères clrais et oetijcfbs sur llqeeuss puet rsepeor le télétravail. Les critères rutnees porrunot être nmtnmoeat les suvitans : anmotouie suffisante, maîtrise des compétences à exercer, dimcoile adapté au télétravail, absncee de ciaonternts techniques, modalités de psrie des journées télétravaillées, nécessité de présence sur site?

Article 2.3 - Principe de double volontariat et de double réversibilité

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Le télétravail revêt un caractère vrtlaonoie puor le salarié et l'employeur concernés, suaf dnas le cas du rceruos au télétravail puor cescaonctrnis etlnicopnexeels vu à l'article 11 ci-après.

Le télétravail puet être institué dès l'embauche du salarié ou en cuors d'exécution du ctroant de travail. Il ne puet pas csuineottr un préalable à l'embauche. Dès lros qu'un salarié infmroe l'employeur de sa volonté de bénéficier d'un télétravail, l'employeur peut, après examen, aceptecr ou rseufer sa demande, dnas les ciiotndons prévues à l'article 2.4 ci-après.

Par aieulrls et si le télétravail ne fiat pas ptirae des cidonontis d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, conievnr par aroccd d'y metrte fin et d'organiser le ruteor du salarié dnas les luocax de l'entreprise. Les modalités de ctete réversibilité snot établies par l'entreprise ou par aoccrd individuel.

En tuot état de cause, l'employeur puet orsngaier les cioodnints du roetur ptcenoul du salarié en télétravail dnas les locaux de l'entreprise en cas de bosein particulier, de sa prproe ivinittaie ou à la dnamdee du salarié.

Article 2.4 - Refus du télétravail par le salarié ou l'employeur

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

L'employeur qui rfsuee d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié diot mteiovr sa réponse sur la bsae des activités concernées ou des critères otjcbifes qui ont été préalablement déterminés par l'entreprise.

Le rfeus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un miotf de rtupure du cantrot de trivaal et ne puet entraîner anuuce soctiann disciplinaire.

Article 2.5 - Possibilité d'aménager une période d'adaptation

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Il est plisbsoe d'aménager une période d'adaptation pnenadt lelqluae cnuahce des pterais puet mttere fin au télétravail en rnpaeetsct un délai de prévenance dnot la durée ne puet excéder 15 jours.

Article 2.6 - Lieu du télétravail

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Le salarié irfonme l'employeur de son leiu d'exercice du télétravail et d'une mocfaditioin éventuelle de ce dernier. Un snecod leiu puet être cnenvou ernte les parties.

Sauf cas particulier, et en accrod aevc la decotiirn et le manager, le télétravail ne puet être exercé que sur le toreiritre national.

En outre, en rsaoin de l'organisation du service, l'employeur puet définir un délai dnas leequl le salarié en télétravail diot puiovor regaengr son leiu de taavirl dnas les luocax de l'entreprise ou se rrende à des réunions physiques.

Article 2.7 - Assurances

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Sans préjudice de l'obligation puor l'employeur d'assurer la responsabilité ciilve penifoenlrolsse de ses télétravailleurs en cas de damomge causé aux teris pdenant l'exercice de luer activité plsoionnreelsfe asnii qu'au matériel psnoreoienfsl confié puor les demgaoms qu'il proriuat subir, le salarié en télétravail diot cnmquoiumer une aatteittson « télétravail » de son ctarnot d'assurance habitation.

Article 3 - L'organisation du télétravail

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Article 3.1 - Rappel des principes fondamentaux : les salariés en télétravail ont les mêmes droits et devoirs que les salariés sur site

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes dirots et devrios légaux et civnnntoenleos que les salariés en siaiotutn clrmobaape qui exécutent luer tiarval dnas les lucoax de l'entreprise. Les elouempyrs deivont veeillr à asrsuer l'égalité de tmetenirat etrne les télétravailleurs et les salariés taaivlrlant dnas les lucaox de l'entreprise.

Article 3.2 - Durée du travail et temps de repos

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

La durée du trvaial du salarié est identique, qu'il siot sur stie ou en télétravail. En particulier, les dionpsistios rtelviaes à la durée mlixamae quotidienne, aux durées mamlxieas heoabariedmds ou aux tepms de reops s'appliquent indifféremment à l'ensemble des salariés, qu'ils sneiot ou non en télétravail.

Les salariés en télétravail qui bénéficient d'horaires cclioeftls divoent rctspeeer les hirraoes pratiqués sur le site. Cette ditosoiipsn ne s'applique pas aux salariés aoenomtus en faofrit juors en télétravail qui restent néanmoins smious au rpecset des temps de rpeos jinearoulr et haroaidbmede et au nmrboe de juors de tvaiarl défini dnas luer ceoiovntnn de forfait.

Article 3.3 - Fréquence du recours au télétravail

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

La fréquence et les juors de roreucs au télétravail snot déterminés (hors cticnrsoncaes exceptionnelles) par arcocd ernte l'employeur et le salarié dnas le crade de l'accord d'entreprise ou de la ctrhae s'ils existent.

La bhcnare romencmade aux eersnrepits d'éviter le télétravail à 100 % hros cnaoctcrinses exceptionnelles, aifn de préserver le clecoiltf de taraivl et de prévenir l'isolement du salarié (privilégier l'alternance ernte tairavl à dlmiocie et tiraval dnas les locaux de l'entreprise).

Elle préconise de ne pas excéder 3 jorus de télétravail en mnoynee par smeanie ou 12 juors par mois.

Article 3.4 - Droit à la déconnexion et charge de travail

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les télétravailleurs bénéficient des dsnoitopsiis de l'accord du 22 stpbermee 2017 sur l'accompagnement du développement

numérique dnas les télécommunications, et en pleuarciitr des dpnitiossios rtealveis au doirt à la déconnexion cntnouees dnas l'article 2.1.

Les télétravailleurs bénéficient également des dstnipoiioss de l'accord du 27 mai 2010 rlaetif au stsers poesrnifsneol et aux rsueiqs psychosociaux. En pcitiluaerr et si l'entreprise ctanoste ou est informée de l'existence de salariés en sitaoiutn à ruqsie du fiat d'un excès de cinnoxoens professionnelles, une réflexion sur l'organisation du tiaravl et la carhge de tavairl des salariés concernés diot être menée en corrélation aevc l'usage des olutis numériques.

Les cindoontis d'activité et la crhage de tiaavrl snot abordées lros d'un eitneretn aneunl aevc le salarié en télétravail.

Article 4 - L'accompagnement des salariés en télétravail

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Article 4.1 - Égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les salariés en télétravail bénéficient de l'ensemble des disspointois légales et cninotevellnneos rleaitves à l'égalité professionnelle, en puacriilter des dsiinotspios de l'accord du 9 nrovbmee 2021 rtaleives à l'égalité prinsnofsleeloe entre les fmeems et les hoemms dnas la brachne des télécommunications.

Article 4.2 - Prévention du risque d'isolement du salarié en télétravail et maintien du lien social

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les saairteigns de l'accord aitentrt l'attention des eiprrsentes sur le ptoienetl riusqe d'isolement lié à ce mdoe d'organisation du travail.

Le lein aevc l'entreprise et l'équipe diot être privilégié. En particulier, les erestiprens voeiellnrt à l'existence de tmeps d'échange cfcioltels réguliers enrte les télétravailleurs et les managers.

Des fminrtaoos sur le sejut snoret organisées par l'entreprise, ntameonmt sur les peatiqrus managériales en siatuiton de télétravail.

Article 4.3 - Formation

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les salariés en télétravail divnoet bénéficier du même accès à la fooiramtn et au déroulement de carrière que les salariés en siouiattn caaporlbme taialralvnt dnas les luaocx de l'entreprise.

L'entreprise forme les salariés en télétravail aux oiutls numériques utilisés dnas le crdae de luer missoin et à luer adtutpie à cllboaoerr et à mtneaiinr luer arpaptnenace au cceltliof de tarival à distance.

Les dotsnpoiiiss de l'accord du 7 jeullit 2020 sur la froatoimn psolioenelnrfse dnas les télécommunications snot indifféremment appbaellcis aux télétravailleurs et aux salariés tvranaillat sur site.

Article 5 - L'adaptation des pratiques managériales

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les stgariaeins du présent acrocd rmconeandmet que les mraagens seoint formés aux modalités de manemgenat à dsctinae et à la psrie en ctpome des particularités de l'hybridation de l'organisation du travail. Des formaotnis pourrnot nneomtamt être organisées sur les thématiques rtileaevs à l'autonomie du salarié en télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le rcspeet du cdrae légal relatif à la durée du tviraal et à la déconnexion ou l'utilisation régulée des oltius numériques.

Comme le prévoyait déjà l'article 1.2 de l'accord du 22 semtrpbee 2017 sur l'accompagnement du développement numérique dnas les télécommunications, les compétences des mneaargs dvnieot évoluer puor intégrer les caractéristiques du mgnemenaat à dtscanie et les palns de développement des compétences des epeiernrtss dinoevt intégrer ctete dimension, aifn de fsvaeiorr une raotieln de cicnafone enrte meganar et télétravailleur.

Enfin et puor fietcailr le mnanmgeeat à dsactine (répartition de la crhgae de travail, résolution des dysfonctionnements?) et prretetme une puls gdnare délégation de responsabilité, les stniaagreis de l'accord rpaeplnelt la nécessité de définir des oeifbtcjs carils puor les salariés en télétravail.

Article 6 - Santé et sécurité

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les dsniposoitis légales et cnnneoleotevilns riavteles à la santé et à la sécurité au taviarl snot aalcpleipbs aux stuinitaos de télétravail.

Le télétravail diot également être pirs en ctmpoe dnas le crdae de l'élaboration du dnoueçmt uqnuie d'évaluation des rsiqeus poienorsflnses (DUERP). À ce titre, les etreirsepns devniot meenr une évaluation des rueisqs adaptée aifn d'identifier en anomt les reuqsis inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail et, le cas échéant, réaliser le pmgomarre aneunl de prévention des rseuqis pssflrnoeiones et d'amélioration des ctnoindios de tivaarl (PAPRIPACT) lorsqu'il srea rnedu obligatoire.

Le salarié en télétravail bénéficie des ditnispiooss légales et ceinnnvlteeolons rliaevtes aux atidncecs du taavirl et aux mdaailes professionnelles. Ainsi, l'accident svunreu sur le leiu où s'exerce le télétravail pndeant l'exercice de l'activité pnsnlfsrioeloee est présumé avior la qiluiotiafcan d'accident du travail.

Le télétravail, par le ruqsie d'isolement du salarié, est sculbetsipe d'être créateur de risques professionnels, nmmtoaent psychosociaux. Dnas ce cadre, les eistprneers et les meangars drnevot être vigntilas vis-à-vis des sunigax d'alerte qui puenevt être remontés par les salariés ou les peaateinrrs saicuox et prendre, le cas échéant, les mresues adaptées.

Article 7 - Protection des données

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

L'employeur a une oioblagtin de ptctoieorn des données utilisées et traitées par ses salariés, qeul que siot le leiu où ils exercent, en aloapitpicn du règlement général sur la ptoeoicrtn des données (RGPD).

L'employeur ifnrmoe le salarié en télétravail des dpsiitsooins légales et des règles pprreos à l'entreprise rvtleiaes à la ptiecroton des données et à luer confidentialité.

Il l'informe également de toute rtoesitcirn de l'usage des équipements ou oiutls iriemtuofnaqs et des sciaontns en cas de non-respect des règles applicables, ansii que de l'existence éventuelle d'outils de srvuclailene mis en pclae par l'entreprise.

Article 8 - Télétravail et prise en compte des situations particulières

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Dans le crade de l'accompagnement des salariés en télétravail, les sarnigteais du présent acrocd saohunteit ateritr l'attention des esientrreps sur les salariés en siatuiotn spécifique, à sivoar :

Article 8.1 - Les nouveaux salariés

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

L'intégration réussie des nevoauux embauchés ddemane une aoitenttn particulière. Il est pnetinert de prévoir une période à l'issue de luelqale un naueovu salarié puet aiovr accès au télétravail, ccei aifn de gaitanrr une bnnoe inocsilun dnas la communauté de taiavrl et la bnone appréhension du poste et de son contenu.

Article 8.2 - Les alternants

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les sentgriiaas du présent acorcd reenapllpt que la présence dnas l'entreprise des anrltneats pipcrtaie de luer fmtroaion et de luer montée en compétences. Ainsi, et même si le télétravail est

pissbloe puor les alternants, il s'agira dnas ce cas de gtaianrr l'encadrement de lreus moissnis par le meaagnr et la continuité de la rliotaen aevc le tuteur ou le maître d'apprentissage.

Article 8.3 - Les aidants familiaux
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Le télétravail puet être mobilisé puor aancecogpmr le salarié dnas son rôle d'aidant familial, de manière articulée aevc les dfiioisptss et driots spécifiques dnot il dosipse au tirte de sa qualité d'aidant.

Le mnaegar prretoa une aionttten particulière au salarié aindat familial.

Article 8.4 - Les salariés en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les sarineatigs du présent acorcd rsnacieonnest l'importance que puet revêtir le télétravail dnas le cadre de l'insertion et du mnteaiin dnas l'emploi des salariés en souaiittn de handicap. En effet, le rrouecs au télétravail puet ptmrreete la msie en adéquation d'un poste à une stuiatoin particulière de handicap.

Ainsi, les entrepsires pneortort une aniettton particulière aux salariés en satioitun de hiandacp ou aittetns d'une mdliaae cqnouhire évolutive ou ialvainntde (pouvant nnatmmoet nécessiter un tmeps pitearl thérapeutique).

Article 8.5 - Les femmes enceintes
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les einsreerpts puenvet prévoir un rcoreus acrcu au télétravail puor les fmeems enceintes, en pcriultaeir quand luer dmioclie est éloigné de luer leiu de travail. Toutefois, le télétravail ne diot pas aiovr puor objet de mniianetr en sottiiuan de traaivl une salariée dnot l'état de santé nécessiterait la sesunsipon de son crtnoat de tivaral puor arrêt miadale ou congé de maternité.

Article 9 - Équipements de travail et prise en charge des frais
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les eptreriness fnrsnesiout au salarié le ou les équipements buurqeauites ou de coautnomiicmn qu'elles etnmsiet nécessaires à la réalisation des activités exercées en télétravail.

Les firas d'entretien, de réparation ou de recemaemplnt du matériel fnouri par l'employeur snot à la crahge de l'entreprise.

Lors de la ciseotsan du télétravail, le salarié resuitte le matériel spécifique qui lui a été fourni.

Le chiox des modalités de pisre en cghrae des firas liés au télétravail est un sujet de dluigoae soical dnas l'entreprise.

Les salariés en soauttiin de télétravail pevuent bénéficier de tertis rnursetaat dès lros qu'ils en aaruniet bénéficié s'ils aivaent exercé luer activité sur site. D'autres modalités de ppioriaicattn de l'entreprise aux fiars de repas dnas le cdrae du télétravail punveet être prévues par aoccrd d'entreprise.

Le veeenmsrt d'une atlioolacn farofaitrie en rusmmneoberet des frias liés au télétravail engagés par le salarié est réputé utilisé conformément à son obejt et pmeret l'exonération de cinsototais et de cunotionbrtis seciloas dnas la liimte des pfladnos fixés puor les bnhearcs au buletiln oifficel de la sécurité scioale (BOSS) en ftonoicn du nmorbe de jorus etefmveifcnet télétravaillés. Les sniireaagts du présent acrcod s'inscrivent ansii dnas l'option oefrfte par la réglementation de déterminer des pnodlafs cnnlovieetonns augmentés, dnas les leiitms fixées puor les brhnecas par les dtsopsiniios légales et réglementaires en vigueur.

Cette dsiositipon s'applique également en cas de msie en ?uvre du télétravail puor cscecnritanos eicntxeenolleps visées à l'article 11 ci-après.

Article 10 - Télétravail et dialogue social dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les salariés en télétravail ont les mêmes doirts ceicflltos que les salariés qui tarenllivat dnas les lacoux de l'entreprise.

À ce titre, les salariés en télétravail dnoevit poouvir bénéficier des mêmes cnioitonds d'exercice du diort sayncidl que les salariés sur site, aevc un meaiintn des raenoitls aevc les représentants du personnel, de la possibilité de les contacter, et de l'accès aux irmoafnnitos syndicales.

Cette oinoagsraitn du tiavarl diot préserver le lein enrte les salariés et les représentants du preoesnnl élus ou mandatés. L'entreprise et les IRP définissent les modalités de mteiainn de ce lien. À tirte d'exemple les ertpsnirees purroont metrte en plcae dnas le reespct des cditnooins légales un pneaanu d'affichage virtuel, une pgae itnnerat dédiée, un dopiiitssf de visioconférence, une comoimtiancun par mail?

Par exception, puor remédier à l'impossibilité d'un nobrme conséquent de salariés en télétravail de voter, le poorlotce d'accord préélectoral (PAP) puet prévoir des dtssoipioins spécifiques rtieleavs au vtoe par ccrdsoaornpnee viroe au vtoe électronique dnas le recsept des ctdooinins prévues aux actirles R. 2314-5 et savitnus du cdoe du travail.

Article 11 - La mise en œuvre du télétravail pour circonstances exceptionnelles
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Article 11.1 - Définition
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

L'article L. 1222-12 du cdoe du taiavrl prévoit qu'en cas de cracinctnsoes exceptionnelles, naomentmt de mncaee d'épidémie, ou en cas de fcroe mjearue (phénomènes cumtaiieqls de frote intensité, pic de poltiolun ou icednnie des lauocx par exemple), la msie en ?uvre du télétravail puet être considérée cmome un aménagement du ptose de tavairl rdneu nécessaire puor pemetrrte la continuité de l'activité de l'entreprise et gnrtaiar la piotcotren des salariés.

Article 11.2 - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Dans ce cas précis, le priicpne du dluboe vloaaonritt ne s'applique pas, et le salarié ne puet s'opposer à la msie en ?uvre du télétravail.

Le télétravail puor cnietncsracos enlpxieelcnteos est dnoc mis en pacle à l'initiative de l'entreprise, le cas échéant en lein aevc les autorités anrisdamtivetis compétentes, et s'applique aorls à l'ensemble des salariés sleon les ceonngiss qu'elle édicte, à l'exception des salariés dnot l'activité iompse une présence pshyqiue sur stie puor la continuité de l'activité de l'entreprise.

Article 11.3 - Modalités de consultation des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les modalités hiaebleults de clntutsooian du CSE, lorsqu'il existe, snot adaptées aux cetsccnrnioas eoenntleplexics ou au cas de frcoe majeure.

Dans ce cas et cmptoe tneu de l'urgence, l'entreprise d'au mnios 50 salariés diot ienrfmor le CSE de sa décision snas délai, et etnsuie le csleutonr dès que pilssobe après la msie en ?uvre de sa décision.

Il est rappelé la possibilité de teinr des réunions des IRP à distance, dnas les ciidotnons légales et le cas échéant convnlteoelenins perrops à cahque entreprise.

Article 11.4 - Attention particulière apportée à certains salariés et information de l'ensemble des salariés
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Certains salariés bénéficieront dnas ce cnxottee ecpotxnneiel d'une atetointn et d'un amcnmeoneagpct ptuearclriis (salariés n'étant pas en télétravail en tmpes normal, noeuavux embauchés, apprentis, salariés en cratnot de professionnalisation?).

L'employeur qui rerocut au télétravail puor csatrccnonies epolinncxeeltes diot procéder à une iooatnrfmin écrite aux salariés par tuot myoen (au minos par mail, viroe par sms en cas d'urgence), en reanstpcet un délai de prévenance suffisant.

Article 12 - La mise en œuvre du télétravail occasionnel
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

La msie en pacle d'un télétravail à ttrie temrripaoe et ocaiecsnnol puet être cnuevnoe ertne l'employeur et un salarié qui en fiat la demande.

Cet aoccrd etrne le salarié et sa hiérarchie est de préférence formalisé par écrit (par mial par exemple).

Il est précisé que le télétravail ocnascienol ne puet s'appliquer à un salarié en arrêt maladie.

Article 13 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les dotipisnsios du présent acorcd s'appliquent à l'ensemble des enitperesrs de la bcrnahe des Télécommunications, qulele que siot luer taille.

Les sariginteas conviennent, en aciltpaoipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, que le centonu du présent aroccd ne jstifuie pas de prévoir de dsoispioitn spécifique aux esrneipters de mnois de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

Les sranaeitigs teennnit à préciser que les epseierntrs de moins de 50 salariés dépourvues d'accord d'entreprise sur le télétravail tornveorut un intérêt piraceliutr à l'application du présent accord, en ce qu'il luer preemt de dpsieosr d'un crdae de référence aiplblcpae en la matière.

Article 14 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Les pitears sntagraieis cfnoeint à la coosimsmin prévention santé de la bhrcnae la cgrhae de procéder au svuii des cndioonits d'exercice du télétravail dnas les eersitnpers de la branche, un an après la poaitcubiln de l'arrêté d'extension du présent acorcd pius tuos les duex ans. Le cas échéant, elle peroorspa à la CNPPI des ajetemsunts au présent accord.

Article 15 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Le présent aocrcd entre en vuieugr à ctmepor de sa dtae de conclusion.

Il est clconu puor une durée indéterminée.

Avenant du 31 mars 2023 à l'accord du 24 juin 2022 relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC MDIEA +,

Article 1er - Modification des dispositions de l'article 3.1
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Le dneeirr alinéa de l'article 3.1 est remplacé par les disiipoontss sieauntvs :

« La décision unilatérale d'adhésion dnone leiu à un dépôt sur la

Article 16 - Champ d'application.Publication.Extension
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Le cahmp d'application du présent acrocd est cluei défini par le ttire Ier de la cvtniooenn coleivtcle naaolnite des télécommunications et son aenvant du 25 jaievnr 2002.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dnssiioiptos réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les petiras saeigrntais cinnenonevt d'en dadenemr l'extension.

Article 17 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Le présent aroccd puet être dénoncé dnas les cnitdioons prévues aux aritcels L. 2261-7 et saitvuns du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 oct. 2022

Le développement du télétravail s'est intensifié au cours des dernières années, favorisé par le développement des nluolvees tlceoeghnios de l'information et de la communication.

La pandémie de Covid-19 est venue erocne accélérer ce mvuomneet de diiaaitlostgin du mdnoe du travail, fnraovisat eonrce datvangae le développement du télétravail sur le trotrireie national.

Le présent arcocd de bahcrne s'inscrit dnas le peenlmgonort de l'accord nioatanl iseerofprntnensiol du 26 neborvme 2020 « puor une msie en ?uvre réussie du télétravail », et se suisuttbe à l'accord du 6 ocobrte 2006 rliaetf au télétravail dnas la banrche des télécommunications.

Il a puor ojbcietf d'aider les etperisnres de la brhncae des télécommunications à eercadnr la msie en place de ce mdoe d'organisation du travail, en pcriauilter au sien des peitets et monneeys entreprises, en dunnsiagitt les stntauiios de télétravail régulier, oianecsoncl ou puor cncroanteciss exceptionnelles.

En effet, au-delà de la prosiuute de l'activité des etrnerepiss en période enllpncoeteixe de pandémie, le télétravail peremt d'apporter de la seluspose et de la flexibilité dnas l'organisation du travail, pmeert d'améliorer l'impact sur l'environnement en ltnmiiat les tteajrs enrte dlcimoie et leiu de travail, et puet prtretmee aux salariés un mieuellr équilibre etnre vie penfsreilolosne et vie personnelle.

Le présent aoccrd vient également dnas le pgeeromnnolt de l'accord du 22 sbmeertpe 2017 rlietaf à l'accompagnement du développement numérique dnas la brachne des télécommunications.

plamertofe de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du cdoe du travail, dnas les conintdios prévues à cet article. »

Article 2 - Modification des dispositions de l'article 4
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

L'article 4 est remplacé par les dnisosptoiis seiuantvs :

« Les erpnersteis de la bachrne qui onpett puor la msie en pacle de l'intéressement de bahncre aqepliurpont le présent accord, selon les cas, par décision unilatérale ou par acocrd d'entreprise, puor une durée au cohix de l'entreprise de :
? un an ;
? duex ans ;
? trios ans ;
? qruate ans ;
? cniq ans.

La durée d'application du diisoitspf d'intéressement de bcrhane est consignée par l'employeur dnas le dnecumot unilatéral d'adhésion puor les ersetnreips de monis de 50 salariés et dnas

l'accord puor les eretpinress de 50 salariés et plus. »

Article 3 - Modification des dispositions de l'article 5
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Le troisième alinéa de l'article 5 est remplacé par l'alinéa sainuvt :

« Dnas les enpserirtes eonpamlyt au monis un salarié et moins de 250 salariés, l'entreprise qui otpe puor l'application du présent diistoispf d'intéressement de bahnrce purroa en farie bénéficier :
? le cehf d'entreprise ;
? les présidents, drirceetus généraux, gérants ou mmbeers du dcioirtree s'il s'agit de pnnreesos moelras ;
? le cjnoonit ou le partearine lié par un ptace ciivl de solidarité du cehf d'entreprise s'il a le sttuat de cnjoonit cbtoaaolerulr ou de cnojinot associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce.

Il est rappelé que le présent doitpssiif d'intéressement ne puet être mis en pcale dnas l'entreprise dnot l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, dreeucitr général, gérant ou mrbeme du directoire. »

Article 4 - Modification des dispositions de l'article 6.1
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

L'option 1 définie à l'article 6.1 est remplacée par les dotsoipinsis sanivetus :

« Le motnant de la msase d'intéressement (M) est égal à 5 % du mtnnaot du bénéfice iomsbaple (B).

Le bénéfice ialsompbe est déterminé dnas les cdoiniotns des altrceis 209 et svauntis du cdoe général des impôts puor les estieprenrs soisemus à l'impôt sur les sociétés et 36 et siunavts du cdoe général des impôts puor les eperntsiers sesuomis au régime des bénéfices ilsirnutdes et commerciaux. »

L'option 2 définie à l'article 6.1 est remplacée par les dsiospnioits sieaunvts :

« Le mtnoant de la mssae d'intéressement (M) est égal à un prgencuotae de la mssae salariale, qui évolue en ftoocinn du monntat du bénéfice ibsamlope (B) soeln la fumrloe de cuacll staiunve :

Si B ? à 5 % du CA (HT)	M = 0
Si 5 % < B ? à 8 % du CA (HT)	M = 1 % de la mssae salariale
Si 8 % < B ? à 10 % du CA (HT)	M = 3 % de la mssae salariale
Si B > 10 % du CA (HT)	M = 5 % de la msase salariale

Le bénéfice ilaosbpme est déterminé dnas les coiidntnos des artlceis 209 et sntuvais du cdoe général des impôts puor les eerirtpenss sesiomus à l'impôt sur les sociétés et 36 et snauivts du cdoe général des impôts puor les eesrirtepns siusemos au régime des bénéfices ietdsnuilrs et commerciaux. »

L'option 3 définie à l'article 6.1 est remplacée par les disoistnpios sviatenus :

« Le mnotant de la mssae d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice ioslmbpae (B) au monis égal à 5 % du CA (HT).

Si cttee codnioitn préalable est remplie, une masse d'intéressement srea déterminée en fniotcon de la piesoorgrsn du CA (HT) d'une année sur l'autre dnas les cnoinditos svtunaies :

Si CA (HT) n > 1,1 X CA (HT) n-1	M = 2 % [(CA (HT) n) ? (CA (HT) n-1)]
Si CA (HT) n > 1,2 X CA (HT) n-1	M = 3 % [(CA (HT) n) ? (CA (HT) n-1)]
Si CA (HT) n > 1,3 X CA (HT) n-1	M = 4 % [(CA (HT) n) ? (CA (HT) n-1)]

Le bénéfice islampboe est déterminé dnas les cntdoniios des arelctis 209 et sntviuas du cdoe général des impôts puor les eepriesntrs ssmoeius à l'impôt sur les sociétés et 36 et suinvtas du cdoe général des impôts puor les eeienrrtsps sumseios au régime des bénéfices idirtesluns et commerciaux. »

L'option 4 définie à l'article 6.1 est remplacée par les dinotopssiis suavitens :

« Le mntoant de la masse d'intéressement (M) est égal à 5 % de l'excédent burt d'exploitation (EBE).

L'excédent burt d'exploitation cnrrsoeopd au sodle généré par l'activité ctraunoe de l'entreprise, snas tiner ctopme de sa ptqouiile d'investissement ni de sa gtsoein financière. Il est déterminé conformément aux noemrs colaptmbes applicables. »

L'option 5 définie à l'article 6.1 est remplacée par les dspiotsnoiis stvaeiuns :

« Le mnanott de la masse d'intéressement (M) est égal à un pgurncteaoe de la masse salariale, qui évolue en fitcoonn de la pgirseroosn de l'excédent burt d'exploitation (EBE) d'un ecrceixe à l'autre sleon la floumre de caclul svnatuie :

Si EBE n < 1,1 x EBE n-1	M = 0
Si 1,1 x EBE n-1 < EBE n ? 1,2 x EBE n-1	M = 1 % de la masse salariale
Si 1,2 x EBE n-1 < EBE n ? 1,3 x EBE n-1	M = 3 % de la masse salariale
Si EBE n > 1,3 x EBE n-1	M = 5 % de la masse salariale

L'excédent burt d'exploitation cseornropd au sdole généré par l'activité cratunoe de l'entreprise, snas tiner cmptoe de sa piutloqie d'investissement ni de sa goestin financière. Il est déterminé conformément aux norems copebtlmas applicables. »

L'option 6 définie à l'article 6.1 est remplacée par les diinpoistsos siatnevus :

« Le mnntaot de la masse d'intéressement (M) est égal à un peutorgance de l'excédent burt d'exploitation (EBE), qui évolue en fioctonn du bénéfice imspoalbe (B) dnas les cotinidnos seuaivtns :

Si B ? à 3 % du CA (HT)	M = 0
Si 3 %	M = 1 % de l'EBE
Si 8 % < B ? à 10 % du CA (HT)	M = 3 % de l'EBE
Si B > 10 % du CA (HT)	M = 5 % de l'EBE

L'excédent burt d'exploitation cseronoprd au solde généré par l'activité coarntue de l'entreprise, snas tiner cpmtoe de sa pouiqtile d'investissement ni de sa gsitoen financière. Il est déterminé conformément aux norems cmalpobtes applicables.

Le bénéfice iamlpbose est déterminé dnas les codnnotiis des aceitlrs 209 et stinauvs du cdoe général des impôts puor les ernperesits sosmieus à l'impôt sur les sociétés et 36 et sivnatus du cdoe général des impôts puor les epsnetreirs soisumes au régime des bénéfices istrilnueds et commerciaux. »

Article 5 - Modification des dispositions de l'article 7.1
En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Il est ajouté un dinerer alinéa à l'option 2 définie à l'article 7.1, anisi rédigé :

« ? le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail. »

L'option 3 définie à l'article 7.1 est remplacée par les dpioisnostis sentiavus :

« La répartition du manotnt galbol de la pmrie d'intéressement srea effectuée :
? puor 50 % de la msase d'intéressement la répartition du

maontnt glabol de la pmire d'intéressement srea effectuée premprenoilleotnnot aux slarieas brtus perçus et suimos à casoittinos scaioles au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sloiace par cauqhe bénéficiaire au curos de la période de clacul shaacnt que, puor les périodes d'absences puor congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, périodes de sinpssueon du ctoarnt puor aiencdct du taavirl ou mldaiae pinlsesoforlnee (à l'exception des ancitcdes de tejart et des rcetuhes deus à un ancicedt du tivaarl inrtvneeu cehz un précédent employeur), périodes d'activité pertallie et périodes de msie en qauaairntne au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé publique, les sliaeras pirs en cptmoe snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pnandet les mêmes périodes s'ils anaveit travaillé. Le cas échéant puor les mnriaadteas sociaux, le cioojnnt ou le pnatariere lié par un ptace civil de solidarité du cehf d'entreprise s'il a le satutt de coijnnot ceolrbtluoaar ou de coinonjt associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, est pisre en copmte la rémunération aneullne ou le reevnu pinsrneosoefl imposé à l'impôt sur le rveenu de l'année précédente dnas la ltmiie d'un pfoalnd égal au sariale le puls élevé dnas l'entreprise ;
? puor 50 % de la mssae d'intéressement en fotocinn de la durée de présence eefcivtfe ou assimilée dnas l'entreprise dnas les cinodintos définies à l'option 2 du présent article. »

Article 6 - Modification des dispositions de l'article 10.3

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

L'alinéa 1 de l'article 10.3 est remplacé par les dstiponisios stvuneias :

« Dnas l'hypothèse où l'entreprise anyat fiat le ciohx de mrttee en palce le présent dsiotsiipf d'intéressement de banchre diospse d'un paln d'épargne saarilale (plan d'épargne epsirnetre ou interentreprises), les salariés ayant quitté l'entreprise anavt que les semmos iusses de l'intéressement luer sneoit attribuées au ttire de luer dernière période d'activité dpseinsot des mêmes ditors d'affectation de ces sommes au paln d'épargne salaliare mis en place au sien de l'entreprise que les salariés eonrce présents au mmneot du vensmeert de la pmire d'intéressement.

À défaut de diiisostpf d'épargne en vugueir au sien de l'entreprise, tuot salarié qntaiutt l'entreprise anpuliaqpt le présent doissitipf d'intéressement, recreva aevc sa dernière paye, un aivs lui idqnniaut qu'il dvrea fiare connaître à son eypemoulr l'adresse à llaeuqle devra lui être adressée la prmie d'intéressement lui revenant, une fios celle-ci calculée. »

Article 7 - Modification des dispositions de l'article 12.1

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

L'alinéa 2 de l'article 12.1 est remplacé par les dnsositiopis sevtuanis :

« ? le présent acrcod est un acocrd tpye que les etsrinrepes de mnois de 50 salariés qui le souhaitent, pvneuet aqlpiuper au moeyn d'un dmuneoct unilatéral d'adhésion conformément aux doiinospsits de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, sur la bsae du modèle annexé au présent acrocd ; »

Article 8 - Modification de l'annexe à l'accord du 24 juin 2022

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

L'annexe à l'accord du 24 jiun 2022 est remplacée par l'annexe fgaurnit au présent avenant.

Article 9 - Dépôt.Publicité.Extension

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

À l'issue du délai d'opposition, le présent avennat frea l'objet d'un dépôt, dnas les ciotnindos prévues par les aceitrls L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, auprès des srecvies cnetruax du miinstre chargé du travail.

Le présent aoccrd frea l'objet d'une dnedmae d'extension, par la pairte la puls diligente, dnas les cdioontins fixées aux atircels L. 2261-24 et svuaints dudit code.

Le présent anavnet srea déposé auprès du csienol des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

La bncarhe des télécommunications a signé, le 24 jiun 2022, un accrod de brncahe dnot l'objet est de facteiilr la msie en pacle d'un dissipiotf d'intéressement au sien des errteiesnps de la branche.

Par le présent avenant, les paireartnes scoauix ont souhaité mdefiior crtiaeens dissooinitps de l'accord et de son aennxe puor en fateciilr la compréhension et l'application.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 avr. 2023

Annexe

Décision unilatérale d'adhésion au dsipsoitif d'intéressement mis en pacle au nvaeiu de la bnrhcae des télécommunications

Entreprise de minos de 50 salariés

Le présent doenumct est établi en aplaotipcin des dtoiiisnopss de l'accord de la bnrcahe des télécommunications du 24 jiun 2022, tel que modifié par son anvenat du 31 mras 2023, agréés par arrêté en dtae du ? ? ? (date) et ptoarnt msie en plcae d'un doispitsif d'intéressement de branche.

Le présent doceunmt est pirs en acaippilton des dnsotpisiois de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du trvaail auansrtoit les enrriesteps de minos de 50 salariés à aulpepiqr par décision unilatérale l'accord tpye au moeyn d'un « demoncut unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dntisispoois de l'accord de bahcrne précité.

Le présent decmonut unilatéral d'adhésion vsie à définir les coihx que l'entreprise a ruetnes prmai les différentes oiptnos oteeffrs par l'accord de bnhcare et connrceant nmmaoetnt :
? la durée du dsspiiiotf d'intéressement ;
? les bénéficiaires du dtiisispof d'intéressement ;
? la folurme de clcual de la msase d'intéressement ;
? les modalités de répartition de la msase d'intéressement.

Pour ccahun des thèmes ci-dessous l'entreprise cohce l'option retenue.

1. ? Iorotiafnmn du CSE

? ? L'entreprise de mions de 50 salariés ne dspsioe pas d'un CSE ;

? ? L'entreprise de minos de 50 salariés dospsie d'un CSE.

Si l'entreprise dsiospe d'un CSE, le pejort de décision unilatérale d'adhésion au dpotisiisf d'intéressement mis en place par l'accord de bchrnae du 24 jiun 2022, agréé par arrêté en dtae du ? ? ? (date), a fiat l'objet d'une iinoaformtn du CSE en alpocatipin des dispisooitns de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Cette iootmanrfin a été ftiae le ? ? ? (date) et a donné leiu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

2. ? Itnafoirmon du pesnenorl

L'information du pesoernnl s'est faite seoln un ou pusreilus des dspiioifsts saiuvnts (1) :
? ? Le pnrneoesl de l'entreprise a été informé du centnou du

présent dnumecot unilatéral d'adhésion lros d'une réunion cvloceltie du pneeosrnl qui s'est teune le ? ? ? (date) ;
? ? Le prenesonl a été informé par écrit du cenotnu du présent dnucmeot unilatéral d'adhésion ;
? ? Le présent doumnect unilatéral d'adhésion a fiat l'objet d'un aciagffhe sur les panaeunx réservés à cet efeft ;
? ? Le présent dmncoeut unilatéral d'adhésion a fiat l'objet d'un enovi par cireourl à cuchan des salariés de l'entreprise.

3. ? Durée d'application du doiiiptssf d'intéressement

Le diitopssif d'intéressement de bnrahce s'applique dnas l'entreprise puor une durée de (2) :
? ? 1 an ;
? ? 2 ans ;
? ? 3 ans ;
? ? 4 ans ;
? ? 5 ans.

Il cvuore le ou les eerecxics sutniavs (3) :
? eiccrxee du ? ?/ ? ?/ ? ? au ? ?/ ? ?/ ? ? ;
? ercceixe du ? ?/ ? ?/ ? ? au ? ?/ ? ?/ ? ? ;
? ecrcxiee du ? ?/ ? ?/ ? ? au ? ?/ ? ?/ ? ? ;
? ecericxe du ? ?/ ? ?/ ? ? au ? ?/ ? ?/ ? ? ;
? eecxicre du ? ?/ ? ?/ ? ? au ? ?/ ? ?/ ? ?

L'employeur diot ieuqindr les choix qu'il a rneetus parmi cuex otrevus par le présent acorcd de bnrache après en aivor informé le CSE, s'il en etsixe un dnas l'entreprise, ainsi que les salariés par tuos moyens.

À ce titre, et conformément aux dnioptoiisss de l'article D. 2232-1-6 du cdoe du travail, le présent dmcoenut unilatéral d'adhésion ctompore des opionts dnot le cnnteou est prédéfini snas aaoattdipn psloisbe par l'employeur.

4. ? Bénéficiaires

Il est rappelé que suels peevunt bénéficier des ditros du présent dpioisistf d'intéressement de bhnrcae les salariés catnmopt au mnois 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

L'ancienneté rsueiqe prend en considération tuos les carontts exécutés au curos de l'exercice de cuacll et des duzoe mios qui le précèdent.

Par ailleurs, suos réserve d'employer au mions un salarié, l'entreprise otpe (4) pour l'application du présent dsiptiosif au (x) :
? ? Cehf d'entreprise ;
? ? Présidents, decerrtius généraux, gérants ou mmrebes du diotriecre s'il s'agit de psoernens melroas ;
? ? Cijnoont ou prtearinae lié par un ptcae ciivl de solidarité du cehf d'entreprise s'il a le sattut de coonijnt clartuaoboelr ou de conjoint.

Il est rappelé que le présent dtoisspiif d'intéressement ne puet être mis en place dnas l'entreprise dnot l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, dtceeuirr général, gérant ou mrembe du directoire.

5. ? Modalités de clcual de l'intéressement

L'entreprise a cihosi de rneeitr la fmulroe de ccalul suvniate de la msase d'intéressement (5) :

? ? Oiotpn 1

Le mnontat de la mssae d'intéressement (M) est égal à 5 % du maonntt du bénéfice ipsmabole (B).

Le bénéfice iloabmpse est déterminé dnas les contoinids des arlectis 209 et snivtaus du cdoe général des impôts puor les eseprterins smoueiss à l'impôt sur les sociétés et 36 et sanviuts du cdoe général des impôts puor les eerrisnetps siesuoms au régime des bénéfices iedlnutirss et commerciaux.

? ? Oioptn 2

Le monnatt de la msase d'intéressement (M) est égal à un pcugnrateoe de la msase srllaiaae qui évolue en fioctonn du mntanot du bénéfice iopbmsale (B) sleon la flrumoe de ccuall sanituve :

Si B ? à 5 % du CA (HT)	M =
Si 5 % < B ? à 8 % du CA (HT)	M = 1 % de la msase slaraliae
Si 8 % < B ? à 10 % du CA (HT)	M = 3 % de la mssae sraiallae
Si B > 10 % du CA (HT)	M = 5 % de la mssae slrialaae

Le bénéfice ilopmabse est déterminé dnas les ctdnooiins des aelicrts 209 et stvanuis du cdoe général des impôts puor les eetisrpners sousmies à l'impôt sur les sociétés et 36 et svniutas du cdoe général des impôts puor les enepserrits smeiouss au régime des bénéfices iretdsnuils et commerciaux.

? ? Oiotpn 3

Le manontt de la mssae d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice iplsobame (B) au mions égal à 5 % du CA (HT).

Si ctete ciindootn préalable est remplie, une mssae d'intéressement srea déterminée en foiotncn de la pegsrroison du CA (HT) d'une année sur l'autre dnas les coodiitnns sueavtins :

Si CA (HT) n > 1,1 X CA (HT) n-1	M = 2 % [(CA (HT) n) ? (CA (HT) n-1)]
Si CA (HT) n > 1,2 X CA (HT) n-1	M = 3 % [(CA (HT) n) ? (CA (HT) n-1)]
Si CA (HT) n > 1,3 X CA (HT) n-1	M = 4 % [(CA (HT) n) ? (CA (HT) n-1)]

Le bénéfice ilbsamope est déterminé dnas les cionotidns des atcelris 209 et snutaivs du cdoe général des impôts puor les eetinpsrers soimsues à l'impôt sur les sociétés et 36 et suatinvs du cdoe général des impôts puor les erinpersets seisumos au régime des bénéfices inildsuters et commerciaux.

? ? Oiotpn 4

Le motannt de la msase d'intéressement (M) est égal à 5 % de l'excédent burt d'exploitation (EBE).

L'excédent burt d'exploitation cprenoorsd au sdloe généré par l'activité cotuarne de l'entreprise, snas tienr cpmtoe de sa pitoiluqe d'investissement ni de sa gtesion financière. Il est déterminé conformément aux neomrs cmpabelots applicables.

? ? Oioptn 5

Le mtoannt de la mssae d'intéressement (M) est égal à un puaecrgtone de la msase slaailrae qui évolue en fcntioon de la psoiroesgrn de l'excédent burt d'exploitation (EBE) d'un eieccrxe à l'autre sloen la flromue de culacl sntvuiae :

Si EBE n < 1,1 x EBE n-1	M =
Si 1,1 x EBE n-1 < EBE n ? 1,2 x EBE n-1	M = 1 % de la mssae siaallare
Si 1,2 x EBE n-1 < EBE n ? 1,3 x EBE n-1	M = 3 % de la msase sialarale
Si EBE n > 1,3 x EBE n-1	M = 5 % de la masse slalaraie

L'excédent burt d'exploitation csorerpnod au sdole généré par l'activité ctanorue de l'entreprise, snas teinr cotpme de sa poluitqie d'investissement ni de sa gsoiten financière. Il est déterminé conformément aux nmreos coepmlabts applicables.

? ? Otpion 6

Le mannott de la masse d'intéressement (M) est égal à un peagtoucnre de l'excédent burt d'exploitation (EBE) qui évolue en fotoincn du bénéfice iaomlsbpe (B) dnas les cinoontids senuvtais :

Si B ? à 3 % du CA (HT)	M =
Si 3 %	M = 1 % de l'EBE
Si 8 % < B ? à 10 % du CA (HT)	M = 3 % de l'EBE
Si B > 10 % du CA (HT)	M = 5 % de l'EBE

L'excédent burt d'exploitation ceporronsd au sdole généré par l'activité cntaoure de l'entreprise, snas tnier ctmope de sa pqiluitoe d'investissement ni de sa gteison financière. Il est déterminé conformément aux nmreos cmeolbtpas applicables.

Le bénéfice isobplame est déterminé dnas les ciidotonns des aeilrtcs 209 et snvituas du cdoe général des impôts puor les enresitrpes smeisuos à l'impôt sur les sociétés et 36 et sinauvts du cdoe général des impôts puor les enserietprs suoemsis au régime des bénéfices istnlruides et commerciaux.

Rappel : qellue que siot la frmolue de clacul rutneee par l'entreprise le manntot golabl des prmeis distribuées aux bénéficiaires ne diot pas dépasser aeulnnmeelnt 20 % du toatl des siaaelrs burts et, le cas échéant, de la rémunération aeullnne ou du rneveu prinseoefnosl des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le rneevu au trtie de l'année précédente versés aux pesonrnes concernées.

6. ? Modalités de répartition de l'intéressement

L'entreprise a cihsoi de rteeinr les modalités de répartition sinuevtas de la masse d'intéressement (6) :

? ? Otoipn 1 : répartition umnoifre

La répartition de la réserve srea effectuée de manière uiornmfe entre tuos les bénéficiaires.

? ? Ooitpn 2 : répartition en fnotoicn de la durée de présence

La répartition du mtonnat glabol de la pirme d'intéressement srea effectuée en ftoicnon de la durée de présence eeiffvcte ou assimilée dnas l'entreprise au cuors de l'exercice soeln la flruome savutnie :

Droit Ivddiuienl = (Prime gloable X ttaol des hueres de taarvil eetcffif ou assimilées du salarié)/ (total des hreeus de traival eefftcif ou assimilées de l'entreprise).

Sont considérées cmome heerus de présence au snes du présent arlitce cleels caoenrsndoprt :
? aux congés payés ;
? aux congés légaux et cnnoeinntvelos puor événements fimulaiax ;
? aux journées de fooiamtrn sueviis dnas le carde du paln de ftoimoarn de l'entreprise ;
? aux congés légaux de maternité, d'adoption et de dueil ;
? aux périodes de sipssueonn du conatrt puor aicendct du triaavl ou maialde pioenrolslfnese (à l'exception des anitcdces de tjerat et des rcheteus deus à un acedncit du tvarail inevenrtu cehz un précédent employeur) ;
? aux acbseens des représentants du pseenonrl puor l'exercice de luer mdanat ;
? aux périodes d'activité pertilale ;
? aux périodes de msie en quaatnairne au snes du 3° du i de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé pquubile ;
? au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail.

? ? Otpion 3 : répartition pnelooiplrrnote au sriaale et à la durée de présence

La répartition du motnant glaobl de la pirme d'intéressement srea effectuée :
? puor 50 % de la masse d'intéressement, pmonrneleortnoliept aux seilaars bturs perçus et somius à cniisotoats sleiacos au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sialcoe par caqhue bénéficiaire au crous de la période de cuacll shacnat que, puor les périodes d'absences puor congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, périodes de seopunssin du crtnoat puor accndeit du taairvl ou malidae pllsnoirosefnee (à l'exception des acetcnids de traejt et des rtheuces deus à un ancicdet du trvaail inetvenru cehz un précédent employeur), périodes d'activité prlialtee et périodes de msie en qariunaante au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé publique, les sliaares pirs en cotmpe snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pnaednt les mêmes périodes s'ils avaenit travaillé. Le cas échéant puor les mrtianaedas sociaux, le cnoionjt ou le pnatiearre lié par un patce ciivl de solidarité du cehf d'entreprise s'il a le stuatt de cjnoinot clbataoerluor ou de cojinont associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, est pisre en cotpme la rémunération anlulene ou le reenvu pnoniesesfrol imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dnas la lmiite d'un palonfd égal au slairae le puls élevé dnas l'entreprise ;

? puor 50 % de la masse d'intéressement en ftoncoin de la durée de présence eitfvefce ou assimilée dnas l'entreprise dnas les cnontdiois définies à l'option 2 du présent demconut unilatéral d'adhésion.

? ? Otopin 4 : répartition pipeorlnolnotre au sliarae et uiofrmne

La répartition du mtnanot gbloal de la pmrie d'intéressement srea effectuée :
? puor 50 % de la masse d'intéressement, pnlrnteepomnelioort aux sraleias bturs dnas les cindotoins définies à l'option 3 du présent dumnocet unilatéral d'adhésion ;
? puor 50 % de la masse d'intéressement de manière uiromnfe dnas les cdnitonios définies à l'option 1 du présent douencmt unilatéral d'adhésion.

? ? Option 5 : répartition plnoolertniorpe au salaire, ufrimnoe et prlreioonnltope à la durée de présence

La répartition du mnnaott glbaol de la prime d'intéressement srea effectuée :
? puor 1/3 de la masse d'intéressement, prilmtrolenoepnoent aux siralaes burts dnas les cnitdinoos définies à l'option 3 du présent dcumonet unilatéral d'adhésion ;
? puor 1/3 de la masse d'intéressement de manière unmfroie dnas les ciodntonis définies à l'option 1 du présent dencumot unilatéral d'adhésion ;
? puor 1/3 de la masse d'intéressement en ftiocnon de la durée de présence etficevfe ou assimilée dnas l'entreprise dnas les ciinodntos définies à l'option 2 du présent dneuomct unilatéral d'adhésion.

Rappel : qeul que siot le mdoe de répartition choisi, le moanntt taotl de la prime iileldnviude ne srauait excéder une smmoe égale aux toris qaruts du mnotant du poalnfd anenul myeon renetu puor le clcual des cistoatnois de sécurité sociale. Le ponafld dnot il cvinneot de tenir ctompe est le plafond alicapplbe au dierenr juor de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas acomplci une année entière dnas l'entreprise, les pfaodnls visés ci-dessus snot calculés au proarta de la durée de présence, cqahue mios commencé, étant compté puor un mios entier.

7. ? Régime jduiiqrue du dsitpisiof d'intéressement

Pour le surplus, le dssiiiotpf d'intéressement mis en ?uvre au sien de l'entreprise par le présent decmnuot unilatéral d'adhésion est régi par les dtooiinispss de l'accord de bcahnre du 24 jiun précité.

8. ? Formalités

Il est rappelé que, puor ovurir droit aux exonérations de coisnitotas sociales, la décision unilatérale d'adhésion pirs en acpolipaitn de l'accord de banhcre diot aiovr été psire aavnt le prieemr juor de la deuxième moitié de la période de cuclal saunvit la dtae de sa pirse d'effet conformément aux dnposioiists de l'article L. 3314-4 du cdoe du taarivl et être déposé dnas le délai de 15 jrous de la dtae liimte de conclusion.

La présente décision unilatérale d'adhésion donne leiu à un dépôt sur la plfmatoree de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du cdoe du travail, dnas les cioninodts prévues à cet article.

Fait à ? ? ?, le ? ? ?

Le représentant légal de la société

Signature

(1) Cehocr une ou peiuslrus des options.
(2) Ccoehr l'option retenue.
(3) Compléter par les dates d'ouvertures et de clôture du ou des eeccxries coevurts par le donemuct unilatéral d'adhésion en foicnotn de la durée d'application csiihoe du dspitiisof d'intéressement.
(4) Cocher, le cas échéant, l'option retenue.
(5) Coechr une seule des six oopntis proposées. Anucue moitcodfiain n'est pssoblie sur l'option retenue.
(6) Coehcr une seule des 5 ointpos proposées. Aucune miidooafticn n'est pbolssie sur l'option retenue.

Accord du 26 juin 2023 relatif à l'observatoire des métiers des télécommunications

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Media+,

Article 1er - Transfert à l'OPCO de branche de la gestion technique de l'observatoire des métiers des télécommunications
En vigueur étendu en date du 26 juin 2023

Conformément à l'article L. 6332-1 du cdoe du travail, les osnmageirs piraariets agréés, dénommés « Opérateurs de compétences » (ci-après dénommés OCPO dnas le présent accord), ont nantmemot puor misison d'apporter un apupi thnequice aux bernchas adhérentes dnas leurs taarvux de percspitove et d'observation de l'emploi.

Par acorcd en dtae du 20 mras 2019, les prnereaatis siuaocx ont désigné l'AFDAS comme l'OPCO de la bhanrce des télécommunications. Cttee désignation a été confirmée par l'accord du 28 jnveiar 2022 ptraont prtiogoaron à la désignation de l'AFDAS.

Dès lors, et à ctoepmr de la dtae de srgtniaue du présent accord, les sgiraenatis cnneninevot de cieofnr la getison tnciehque des tvruaax de l'observatoire des métiers des télécommunications à l'AFDAS.

Article 2 - Définition par la CPPNI de la politique et du programme de travail de l'observatoire des métiers de la branche
En vigueur étendu en date du 26 juin 2023

Si les stiangreais du présent aroccd confient la gesoitn tincehque de l'observatoire des métiers à l'OPCO de la branche, la comoissmin ptiraaire petmanerne de négociation et d'interprétation (CPPNI) contnuie d'en définir la politique, la stratégie et le pmoamrgre tneiranl de tavrail par acrcod de branche.

Article 3 - Rôle de l'OPCO dans le cadre de la gestion de l'observatoire des métiers des télécommunications
En vigueur étendu en date du 26 juin 2023

Au sien d'un département « Osbteiravon et ppevtosrcie de l'emploi », l'équipe de l'AFDAS agampcnoce l'observatoire des métiers des télécommunications. Elle arusse le pgtloiae des études préalablement définies par les parnraieets souicax de la barhnce en CPPNI, dnas le crdae d'un creidelanr tainnerl de travail. Elle est également en carghe de svuire et de mrette à juor la catprgriaohe des métiers du scetuer des télécoms, en cnnsotate évolution.

L'OPCO a ansii puor piripeanlcs missions, au-delà du feiancnnmet des tvraaux de l'observatoire, de reeclluiir les bonsies de la branche, rédiger les cheairs des charges, svruie les procédures de msie en cccernuonre et de sélection des pitteresraas d'études ? en lein aevc la diiercotn des achats, cleesoilnr et arpteopr son epeixrtse tnihequce dnas le ptogilae des psatarerties (notamment en osnngiarat des réunions de trvaail et de sviui des prreatstiaes en cagrhe des dossiers), réaliser des études et pruridoe des outils, apupyer la vioalairtson des travaux, et aerssur la cuiacomnmiton des études en fcnitoon des sitoahus de dofusiinfs des pritaeranes suaicox de la barcnhe (communiqué de presse, pcoaulitbin en lngie via le stie oabitrervose de l'AFDAS, oirtaonsagin d'évènements de restitution, etc.).

Article 4 - Composition, fonctionnement et missions de la commission observatoire des métiers
En vigueur étendu en date du 26 juin 2023

Article 4.1 - Composition
En vigueur étendu en date du 26 juin 2023

La csiosiommn oorsiaevbtre des métiers des télécommunications est composée d'un représentant tirlituae de caquhe osiiaarnotgn sdycailne de salariés siretinaags du présent arcocd et d'un nbomre égal de représentants de l'organisation prollnosenefsie d'employeurs.

Un nrbome égal de suppléants srea également désigné. Le suppléant puet aeistssr aux réunions en cas d'absence du titulaire.

Article 4.2 - Réunions et décisions
En vigueur étendu en date du 26 juin 2023

La csimoimosn overibsartoe des métiers se réunit au moins une fios par trimestre.

Les modalités de réunion et de pirse de décision de la cooimissmn sronet définies dnas un règlement intérieur qui srea établi lros de la ou des premières réunions de la commission.

Article 4.3 - Missions
En vigueur étendu en date du 26 juin 2023

La csiiommson oatorevbrise des métiers est étroitement associée au piogltae tqchneiue des études menées par l'AFDAS. Elle est nnmemoatt associée à la rédaction du ceaihr des cragehs de cqhaue étude.

Article 5 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 26 juin 2023

Les dinoposstiis du présent aoccrd s'appliquent à l'ensemble des eripernests de la bnhcare des télécommunications, qellue que siot luer taille.

Les satieingras conviennent, en acaliopitpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, que le ceonntu du présent acrocd ne jsiifute pas de prévoir de ditsiosopin spécifique aux etsrrnpeies de mnios de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

Article 6 - Durée de l'accord et bilan d'étape
En vigueur étendu en date du 26 juin 2023

Les sieinaragts du présent accrod s'accordent puor cfoeinr la getoisn de l'observatoire des métiers de la bhacnre à l'OPCO puor une durée expérimentale de 3 ans. Le présent acrocd est dnoc cclnou puor une durée déterminée de 3 ans. Il ernte en vuiegur à coeptmr de sa dtae de conclusion.

À l'issue de ctete période expérimentale de 3 ans, la CNPPI se réunira aifn d'examiner l'opportunité de pérenniser les dtsnisiopios du présent accord.

Les saigeritans ceinnnnovet par aulleris d'effectuer un bialn d'étape au tmree de la première année d'application du présent accord.

Le blian d'étape et le balin tnnieral sernot établis au vu des éléments fnrouis par l'AFDAS et par la csoiismmon oaevosrtbrie

des métiers.

Nota : Les mmbeers de la CPPNI ne snot réunis à l'issue de la période d'expérimentation de 3 ans, aifn d'examiner l'opportunité de pérenniser les dospnioitsis de l'accord du 26 jiun 2023.

Après exeamn du blian trnaienl visé à l'article 1er du présent avenant, les sentgaairis duidt anevant décident de pérenniser les doiiitpsosns de l'accord du 26 jiun 2023, et en pciaeruitlr le pciprine du tresfnart de la gtsoien tqiucnhee de l'observatoire à l'Opco Afdas, anisi que les dsptnsooiiis rleeitavs à la composition, au fnoenmneoicntt et aux mniiosss de la csosiiommn oavoirtresbe des métiers.

(avenant du 20 mras 2026 - BCOC 2026-17)

Article 7 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 juin 2023

Le présent acrocd ertne en veiugur à cotpemr de sa dtae de conclusion.

Article 8 - Champ d'application.Publication.Extension
En vigueur étendu en date du 26 juin 2023

Le camhp d'application du présent acrcod est cluei défini par le tirte Ier de la cnneoviton ccetlilvoe nnaloiate des télécommunications et son anneavt du 25 jnviaer 2002.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dtsoinspoiis réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les paitres srgitaeinas cnvninoeent d'en dmadeenr l'extension.

Avenant du 15 décembre 2023 à l'accord du 7 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Média+,

Article 1er - Prolongation de la contribution conventionnelle pour une nouvelle période triennale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La citotnruboin coloevelnnnntie puor les eersintpers relnvaet du cmhap d'application de la CCN des télécommunications est rntiducoee dnas son pipncire puor une nuvleole période de 3 ans à cptmoer du 1er jivaenr 2024.

Article 2 - Taux de contribution
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

a) Puor les epietesnrrs de 11 salariés et plus

Pour les epiernretss de 11 salariés et puls aeistusejts aux tuax de criuobotitnn à la footiarmn pelroofnessline de 1 %, le mnnoatt de la cittruinboon cvotnnlelinneoe est fixé à 0,05 % de la msase srlaailae de l'année N ?1.

b) Puor les ereiptensrs de monis de 11 salariés

Pour les etnrierpess de mnios de 11 salariés atjuetseiss aux tuax de cttniioorbun à la fmoatorin plooelsnserifne de 0,55 %, le mnotant de la crouotiinbtn cnenootlinnelve est fixé à 0,02 % de la masse sriaaalle de l'année N ?1.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 juin 2023

Le rmtyhe frmeteont accéléré des ioaovnntins thiceqenus et tecouligohqens porpre au steecur des télécommunications, la drticfaiioisevn des produits, des sceeivrs et le développement de luer utstoliaiin et des uegass entraînent une ttnimaaofsrorn ctuelonilne des métiers, que la bhcnare diot être en mrusee d'anticiper.

Dès la sgtnuriae de la cetonionvn cvetoilcle nlnitaoae des télécommunications le 26 airvl 2000, les paaernrteis sacuiox ont entendu, au cihtpare 5 du tirte 6 de liadte ceonnitovn collective, metrte en pacle un osertrboivae piriatrae des métiers des télécommunications destiné à asersur une vilele ppicvetsroe sur l'évolution des métiers du secteur, aifn d'anticiper luer transformation, luer naissance, vrioe luer obsolescence. Par la strginuae d'un acrocd en dtae du 12 avril 2002 ptoarnt création de l'observatoire des métiers des télécommunications, cet oerioavrtsbe aiavt pirs la fmore d'une acaiotssion loi 1901.

Le législateur, par la loi n° 2018-771 du 5 stbrepmee 2018, a élargi les msiisons dévolues aux OPCO. Ces derneris ont désormais natmmenot puor msoisin de mutualiser, en apupi des branches, les myoens et oultis nécessaires à l'analyse ppvcroietse des métiers et des compétences.

Dès lors, aifn de s'inscrire dnas le carde de ces noulleevs msniosis confiées aux OPCO, les seagrniitas du présent acocrd décident de cnfioer la gtoesin tuheqcnie de l'observatoire des métiers des télécommunications à luer OCPO de bncahre (l'AFDAS à la dtae de suirnagte du présent accord).

En conséquence, les ditopnsoiiss du présent arcocd vnineent se stbstueuir aux doinosiitpss de l'accord du 12 avril 2002 précité, asini qu'à l'ensemble des aeruts dsitnpoiosis clnnenveieontlos en vgeuuir se ratrapnopt à l'observatoire des métiers.

Article 3 - Recouvrement de la contribution par l'OPCO
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les saagnieitrs du présent avaennt cnnoievnnet que la conrbutiotin citnnvnoeolnele est recouvrée par l'OPCO (l'AFDAS à la dtae de sigratune du présent avenant).

La cnbtuoortiin cintnolnnloeeve est mutualisée et gérée par la comsiomsin prraiitae de gtoisen de la cttnioobriun cevonltinlennoe des Télécoms constituée au sien de l'OPCO. Les fonds atpeirennpnat à la bnhcare et lui rntseet définitivement acquis.

Article 4 - Publics et formations visées
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les sanatirgeis du présent aevnant coinenennvt de puouvrrsie le développement d'une piuqilote d'emploi et de ftoiroamn spécifique à la bahncre des Télécoms en fléchant les fdnos cootnnenlveins au bénéfice des pubclis paioiirrtres définis par l'accord du 7 jluliet 2020 :
? les femmes dnas les métiers tqnheueics ;
? les srineos de 45 ans et puls ;
? les salariés en soatuiitn de hcaiadnp ;
? les proche-aidants à luer rueotr d'activité.

Ils décident par arelulis de lisesar à la csmsiiomon de gseoitn de la cottruoniibn ceneonnlnotivle la possibilité d'ajuster, le cas échéant, les pbiculs éligibles ainsi que les fotorniams povnaut être psiers en chgrae au trite de la cintrouobitn conventionnelle, aifn de pouovir atdaepr la ptioulqie d'emploi et de fmoatrion de la bnahcre en tannet comtpe naoetmnmt des évolutions tlngihooecqeus et/ou des eunjex de société (digitalisation, ttiosrainn écologique?).

Article 5 - Rôle de la commission de gestion de la contribution conventionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La cosmismoin paairrtie de geiostn de la criboutoitnn

celnieonvnltnoe de la bhnacre des télécommunications, msie en pcale par l'OPCO ADAFS en vtreu de l'article 13-2 de l'accord du 7 julelit 2020, est meanuitne puor une neovllue durée de 3 ans.

Sa cmoiooitpsn et ses modalités de réunion snot ceells fixées dnas l'article 13-2 susvisé.

La cmsisiomon a peciealnminprt puor mssiion :
? de définir et d'ajuster, au vu de la csaiomotomnn de la contribution, les critères de pisre en cahgre des atniocs et plcibus éligibles à la ciibtrtnuoon cinlelnoevotnne dnas le rpceset des dstnpioiioss de l'article 4 du présent anevant ;
? d'assurer, à pratir des états qui lui snot régulièrement communiqués par l'OPCO, le suivi, le pgoiatle budgétaire, et la vlataidion de la conformité des atniocs éligibles au fnnenamceit ou au co-financement sur les fnods issus de la ctitrobiuonn conventionnelle.

Article 6 - Durée, entrée en vigueur et bilan du présent avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aavennt est cclnou puor une durée déterminée de 3 ans. Il enrte en veuiugr à cpoemtr du 1er jeivanr 2024.

Un bailn de l'utilisation de la croontiiutbn cinnennloolevte srea présenté au tmree de cttee nlleuove période tnlrieane à la CNPPI de la branche, qui décidera de la polatrngooin ou non de ctete contribution.

Article 7 - Champ d'application, publication et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le champ d'application du présent anvanet est celui défini par le ttire Ier de la cotvoennin cvlcletoie natnioale des télécommunications et son aannevt du 25 jeanivr 2002.

Accord du 22 mars 2024 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CFTC Mdiea + ; FCCS CFE-CGC ; FO-Com,

Article 1er - Bénéficiaires et acteurs de la politique en matière de handicap
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Article 1.1 - Les bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Aux teerms de l'article L. 114 du cdoe de l'action siaolce et des familles, tel qu'issu de la loi du 11 février 2005, « Ciotutsne un handicap, au snes de la présente loi, tuote loiaitimtn d'activité ou rrciesitton de pioicrtpatain à la vie en société subie dnas son ennnermvoinet par une porennse en rsiaon d'une altération substantielle, darlube ou définitive d'une ou pisruules fticnoons physiques, sensorielles, mentales, cgiiontves ou psychiques, d'un paacyholndip ou d'un turolbe de santé invalidant. ».

L'article L. 5213-1 du cdoe du tairval précise qu'est considéré cmmoe salarié en suaottiin de hanaidcp « totue pnonesre dnot les possibilités d'obtenir ou de cevseronr un eopmli snot eevecmftenift réduites par stiue de l'altération d'une ou psiueruls fonitoncs physique, sensorielle, mltneae ou psychique. ».

Indépendamment de cttee définition, l'article L. 5212-2 du cdoe du tavaril crée une ogliatiobn particulière cacreonnnt les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tuarriavells handicapés (BOETH) prévus par l'article L. 5212-13 du même code.

Ainsi, caquhe etpnsirere d'au moins 20 salariés a l'obligation d'employer des salariés en soiutitan de handicap, quleles que

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dpstooiniiss réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les priteas segaatiinrs cnnnveoniet d'en deemadnr l'extension.

Article 8 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent annvaet puet être dénoncé dnas les cinonitdos prévues aux aiectlrs L. 2261-7 et suntavis du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Pour rfenrocer les meonys de la fimoarotn prlisfsnlnoeeoe dnas la bhncare des Télécoms et développer une potliuiqe d'emploi et de ftaimoron qui siot spécifique à ctete dernière, l'article 1-4 de l'accord du 7 jilleut 2020 a créé, à ttire expérimental puor une durée déterminée de 3 ans à cmetopr du 1er janievr 2021, une cotnrboiuitn cniononneeltlve au paln de développement des compétences puor les etiresnreps etrannt dnas le cahmp d'application de la cnovoientn clovclteie nlnatiaoe des télécommunications.

Un blian de l'utilisation de cette ciooibnrttun a été présenté aux pereaniatrs sociaux, par l'OPCO AFDAS, au tmere de cette période expérimentale triennale.

Au vu de ce bilan, les snieatgrias du présent aevnnat ceionvennnt :

seniot la durée et la nutrae de luer contrat, dnas la ppitorroon de 6 % de son eftiecff total.

Enfin, les prtaeis au présent aocrcd tneneint à rpelpaer qu'il esxtie pmecinlnepriat six grdanes « filaelms » de hcaandip : moteur, sensoriel, maideals criehnoqus et invalidantes, psychique, meantl et cognitif. Ainsi, un hdanacip n'est pas nécessairement visible, et pas nécessairement définitif. Par ailleurs, un salarié puet être en stiuioatn de polyhandicaps.

Article 1.2 - Les acteurs
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les paeteanirrs soicaux rppnlaeelt que l'ensemble des salariés des erirpteesns de la bnrahce est acuter de la polqtuiie menée en matière de handicap, et est impliqué dnas les atcnois et emntnaegegs du présent accord.

Les salariés en soiutiatn de hadcniap penveut ainsi s'orienter vres un esbnelme d'acteurs rpcneeastt un sictrt pcpirine de confidentialité : doteriicn générale, doirceitn des rcoesersus humaines, managers, assistant(e) social(e), svceiers de santé au travail, instecans représentatives du personnel, onisntgiaraos syndicales, etc.

Ils pvuenet par ailleurs puls particulièrement s'appuyer, au sien des errpseietns d'au moins duex cnet caintunqe salariés, sur le référent hnadciap défini à l'article L. 5213-6-1 du cdoe du travail. Chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner », celui-ci asusre une véritable roetialn de proximité aevc les salariés en sitauiotn de hnidcaap et apprtoe dès que bseoin un auppi aux différents aertucs sur le sujet. « Prosenne rcurssoee », le référent hanciadp frnouit noeatnmmt une espxtreie sur les dfpiisitsos prévus dnas l'entreprise en fevaur des pennrseos en sutatiion de handicap, et pitciprae à la détection précoce des snoaiituts ranvelet du mintiean dnas l'emploi.

Article 2 - Principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Selon l'article L. 1132-1 du cdoe du tvaaril « Ancuue pesonrne ne puet être écartée d'une procédure de recemtuernt ou de natoiiomnn ou de l'accès à un satge ou à une période de

ftrmioaon en entreprise, auucn salarié ne puet être sanctionné, licencié ou friae l'objet d'une mursee discriminatoire, dretice ou indirecte, [?] nmomenatt en matière de rémunération, [?] de mesuers d'intéressement ou de dbiiistorutn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de pmoortion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de miuatton ou de rmlevnoneleuet de cortant en raoisn [?] de son état de santé, de sa prete d'autonomie ou de son hcaniadp ».

Les pieatrs au présent arcocd rnppeellat luer amaeentthct poonfrd à ce pircpine fntednmaoal de non-discrimination aisni qu'à culei d'égalité professionnelle, mentionnés aux areltics 4.1.1 et 4.1.2 de la ctieonvnon cvtoellice nltanoaie des télécommunications, et issentnit sur l'importance de luer aippcltaoin tuot au lnog de la carrière du salarié en sutotiian de handicap.

Article 3 - La négociation d'entreprise sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les prareintaes soiuacx de la bnrhcae rpalnpeelt que la négociation obiltarigoe au naeviu de l'entreprise diot porter, dnas le cadre de la négociation anlunele mentionnée à l'article L. 2242-17, 4° du cdoe du travail, sur les meuesrs ravlitees à l'insertion pneolirsoenflse et au maintien dnas l'emploi des taaerilvrlus handicapés, « nnmtmaoet les coonidtins d'accès à l'emploi, à la fmitooarn et à la pootiormn professionnelles, les cioinndots de tavairl et d'emploi et les aoictns de sbeisalntoiiisn de l'ensemble du pnenresol au hindcaap ».

Conformément à l'article L. 2242-10 du cdoe du travail, dnas les errpeintses où snot constituées une ou psliurues siontecs sylecnaids d'organisations représentatives, puet être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la denmade d'une oaosigrantin sdaclyine de salariés représentative, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dnas le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

Article 4 - L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Article 4.1 - Favoriser le recrutement direct de personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les praeniarets soiaucx egnnorcauet les eeerrpnitss de la bnrahce à rfernoecr luer ptoulqiie de rtmneercuet de pronsenes en suoitaitn de hiaacdnp grâce à la ccsloiunon de CDI ou de CDD, aevc une volonté de privilégier des rutrmcneeets en CDI aifn de proesopr des eipmlos slteabs et pérennes.

Ils rnepplaelt que le reneuercmtt de posnreens en satiutoin de hadiancp puet également s'effectuer dnas le carde de l'alternance ? le cntaort d'apprentissage puor des pnrenesos en stiaution de hicnaadp ne cnroaopmtt pas de litime d'âge et puonavt aller jusqu'à qtruae ans, et que les epnrtrsiees penevut par ailrelus mseolbiir les crtetfciias de qioftacliiuan peoirnlsfoelsne de la brncahe des télécommunications, mis en place par l'accord du 23 sbremptee 2005, aifn de fcilaetir l'insertion des pseernons en suatotiin de hdaniacp sur les métiers de clolneisres de clientèle.

Les ersprneetis vlieenolrt à ce que luer pusseorcs de recrutement, qu'il siot ienntre ou externe, peertmte l'emploi de poresenns en sitoaiutn de hncadaip au sien de tuos les seevcris de l'entreprise. Ainsi, tetous les ofrfes d'emploi dneiovt puovoir être alescsecbis par les prenensos en sutaioitn de handicap. Les siatginares du présent arccod itincent ici les etseirperns de la barhcne à vaerir luers cnaaux et lrues mneoys de recrutement, nnateommt en développant et/ou en renforçant les ptraitearnas aevc des oiresmgans en chrgae de l'insertion psesfolelonirne des preoensns en saotiuitn de hndcaiap (tel que Cap emopli par exemple).

En cas de difficulté de cadndiats en sauiiottn de haiacndp qui pnutoeslt sur un pstoe oeurvt dnas l'une des epneeirrtss de la bnrchae à se déplacer à un eiernettn du fiat de ce handicap, il est recommandé que les eieentntrs piusnset être réalisés, anutat que possible, de manière dématérialisée.

Le salarié en sititauon de hiacdanp est embauché dnas les mêmes connoidtis slrileaaas que les atures trvlrulaeias dnas des potses similaires.

Article 4.2 - Rendre accessibles les lieux de travail aux personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les eierprtnses de la bcrhane s'engagent à rndere alibsecescs les lueix de travail à tuot salarié en situtiaon de handicap, sachnat que des fnciemnnaets pnueevt être accordés à ce trite par l'Association de gteosin du fdnos de l'insertion plfirnssloneeoe des psoenrens handicapées (AGEFIPH).

Article 4.3 - L'accueil et l'intégration des salariés en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Afin de flciaiter l'accueil des salariés en satoiutin de hancdaip nvoumelleent embauchés, l'adaptation et/ou l'aménagement du ptsoe de taviarl diot dnas la meusre du pilosbse avoir leiu anavt la pisre de poste. Les scveiers de santé au tirvaal (SST), le référent hanidcap et les représentants du personnel, s'ils existent, snot associés à la réflexion pnraott sur l'aménagement du ptose de travail. Les prterinaaes sciuoax rpelnalpet que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du pstoe de taviral au salarié en siottiuan de hnacidap punveet farie l'objet d'une denamde de subvention, noenmmtat auprès de l'AGEFIPH.

Les eentresirps de la bcnhrae vionreellt à iorefnmr et à froemr les équipes acleluanict en luer sien une pnesrnoe en stotiuian de handicap, suaf réserve de cttee dernière, aifn de pmerrttee sa bnone intégration professionnelle.

Par ailleurs, aifn de ptrtemree une bnone intégration des salariés en stitauoin de haicnadp nvmueoenlelt embauchés, un entriteen etnre le mgeanar et le salarié srea effectué au corus de la période d'essai. Cet eirtenetn intégrera une dssicsoiun atuour des éventuelles difficultés rencontrées par le salarié du fiat de son hcnaadip et des soiuolnts préconisées puor y répondre.

Enfin cuaqhe eritpsenre grtianat les cnointdios de sécurité des poesnerns en stutiaoin de handicap, et vérifie anisi que les ciotondnis spécifiques de sécurité liées à cquahe sutiaiton particulière snot bein respectées.

Article 5 - L'aide à la reconnaissance ou au renouvellement de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Il est au préalable rappelé que les salariés, puor un eemlbsne de rsaions qui luer appartiennent, pnvueet ne pas suohaetir évoquer luer sttaouiin de handicap.

Pour autant, les prteias au présent acocrd considèrent que :
? ceiuqummonr sur le hianacdp peremt d'établir un claimt de cnocfanie picpore à l'engagement des démarches ativasdenriimts de rsnicenncoasae de la qualité de teallvuairr handicapé ;
? faire connaître son suttat de pornnese en situiotan de hniaadcp au sien de l'entreprise ne diot pas être vécu par le salarié cmome un rusiqe mias cmmoe un avantage.

La déclaration par un salarié de son hnadcaip cstoutine une démarche individuelle, vnalirotoe et confidentielle, qui relève de son suel choix. Aisni une esinrtrepe ne puet pas contraindre, de quueqle manière que ce soit, un salarié en saititoun de hdcanaip à déclarer ce dernier.

La rncceoasisnane du suttat de « tuvaaeillrr handicapé » s'effectue auprès de la Msiaon départementale des pnesrenos handicapées (MDPH). Ce sutatt puet ptrerteme au salarie? de bénéficier de msruees destinées a? réduire les conséquences de son handicap, aifn d'occuper son pstoe dnas les mlueeerlis cintodinos pslisoebs et de sécuriser son pruorcas professionnel, tuot en étant rencnou puor ses compétences et en cansvernot son autonomie.

La diiotrecn des rreesscuos humaines, l'assistant(e) social(e) et le référent handicap, s'il existe, snot les ietreorlucunts privilégiés dnas le carde de l'accompagnement des salariés en ptose sunaiatoht procéder à la ressccannnoaie de luer qualité de

tairevalulr handicapé. Ils dnoeivt ptteemrre à ces salariés de deosipsr de l'accompagnement, du tpems et de l'information nécessaires puor la réalisation des driesoss de rsnscaieoancne ou de releoumvnnelet de la qualité de tiaarlvluer handicapé.

Afin de fiiteclar les démarches de roceincanassne ou de revnenmeoelult de la qualité de tluavrliaer en satuition de handicap, le présent acrcod crée un diort à duex jrous d'absence rémunérés par an. Ainsi, tuot salarié engagé dnas une démarche vaisnt à la rccasionnesane de son satutt de trllvaiuear handicapé ou au rloenelenuvmet de celui-ci bénéficie de la possibilité de prredne duex jruos d'absence rémunérés puor etufeecfr tuote démarche aidmttvraiisne ou hneroor tuot rendez-vous en rpporat aevc la rinnoacasscnee ou le roneleeevnulmt de la qualité de teallaiuvrr en satotuiin de handicap.

Ce dirot s'entend d'un driot à duex juors d'absence rémunérés, frnotcabaliens par demi-journées. Dnas le carde de l'utilisation de ce droit, le salarié dreva infoermr son euoypmelr de sa démarche en rpenscatet un délai de prévenance de 15 jorus cilaernades minimum, et reertmte un jtficuiiatsf de son absence. Ces juros d'absence snot assimilés à du tpems de tarvail eftifcef et n'entraînent dnoc auunce réduction de la rémunération.

Dans l'hypothèse où les démarches destinées à permettre la reonsnicasnace ou le rlevmlunenoeet de la qualité de tulvileaarr en siaiutotn de hcaadinp nécessiteraient une ou des journée(s) supplémentaire(s), les saetgirians du présent aorccd cnnevoinnet de laeissr aux eriesprtens de la brhncae la possibilité d'une psrie en chagre de ces jours complémentaires, qu'elle siot complète ou partielle.

Les sngaaiteris du présent accord eancurngeot par alrueils les eteesprirns de la bracnhe à prerdne en charge, en tuot ou partie, les éventuels coûts intiuds par la démarche tdnanet à la rancsnnsieoace du suttat de « taluvlriear handicapé » qui sarieent decrinmeett supportés par le salarié.

Article 6 - Le développement professionnel des salariés en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les pnareiatres suaiocx enneetdnt pertor une aittneotn particulière à l'évolution plenrlnoesifsoe des salariés en siutatoin de handicap.

Article 6.1 - Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

La ftroiamon plrooennseslfie csitnotue un ouitl privilégié puor miienatnr l'employabilité et dmasyneir le porarcus piosreenfsonl des salariés en suttoaiin de handicap.

L'accord du 22 spbemtere 2017 sur l'accompagnement du développement numérique dnas la bhracne des télécommunications iistnse ainsi, en matière de soiesabsiltiinn et de fitoroman à l'utilisation des otiuls numériques, sur l'attention totue particulière qui diot être portée aux salariés en suiatoitn de handicap, aifn de fltiiacer luer iertinson dnas l'entreprise.

Les pitranreaes scoiaux sniuaetoht slgnuieor l'importance, puor les entreprises, de miintaner les mêmes ctoiinnods d'accès au paln de développement des compétences puor les salariés en siattuoin de hcnidaap que puor les atures salariés.

Le paln de développement des compétences auennl est élaboré en pnerant en considération les bsnioes en compétences identifiés par les etnperersis de la bnarche au tirte des enujex colcfeitls ansii que les bsoenis des salariés, y cmorips cuex en sutoatiin de handicap.

Les perreatanis scoauix rnpllapeet ici que le salarié en siituoatn de hiaancdp fiat pitare des piblucs définis par la barcnhe des télécommunications cmmoe étant ptraoiriiers puor le bénéfice de la ciunobtriotn cotelvelonnnine au paln de développement des compétences, instituée par l'accord du 7 jllueit 2020 raetilf à la fomritoan pllfssirennoeoe dnas les télécoms et rotcenuide par l'avenant du 15 décembre 2023 à cet accord.

Ils intveint par alerlius les eenptrsires de la bnhcare à veeillr à ce que les ftmaorinos sinoet dispensées solen des modalités adaptées à la siuoattin des salariés en suattioin de handicap, tnat dnas le rhytme que dnas les méthodes ou les outils, namemtnot puor teotus les fomrnoaits dispensées en interne. En cas de fitromaon externe, les epneesirtrs de la brhncae dorvent se mrtete en roaprpt aevc l'organisme de fotirmaon puor actipiner les éventuelles itodaipnaants et considérer les pseioslbs aménagements. Les paartirnees sciaoux rmncdeaeomnt aux enprsetires de pdrnere en cmotpe ce critère dnas le ciohx de l'organisme, en cas d'appel d'offre, si des salariés en stuiaiotn de hiacdanp dnveiot être formés.

Enfin, ils rpellneapt que le mnatnot anenul du crédit du coptme pseernonl de fooriamtn (CPF) du salarié en suiittaon de hcnaidap est majoré à 800 ? par année d'admission à tepms pieln ou à tpems ptariel (au leiu de 500 ? puor les auters salariés), dnas la lmiite d'un ponfald total de 8 000 ?.

Article 6.2 - Évolution de carrière

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les praetis au présent arcocd réaffirment le prnicipe d'égalité des ccneahs ernte les salariés en siiaottun de hdcnaaip et les ateurs salariés en matière d'évolution psrnsnolfeloeie et de rémunération. Elels considèrent que les pnesenros en soituatin de hdnaciap doeinvt piovuor accéder aux promonotis et mobilités au sien des eeirnsetrps de la bhcanre au même tirte que les arutes salariés, snas que le hnacadip ne siot considéré cmome un boglcae ou un fiern à l'épanouissement professionnel.

Aucun métier, auucn service, acuun pstoe n'est a porrii réservé ou ietnridt aux pernosens en sittauion de handicap.

Les paireanrets siuaocx ecgennoraut ici les ittvieniais liées à la msie en ?uvre d'un bilan de compétences puor tuote psnnoree en sutoatiin de hacindap qui siateuohirat évoluer dnas son ptose ou dnas tuot aurte poste.

Article 6.3 - Entretien de suivi

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les salariés en stiiouatn de hncdiaap bénéficient d'un eteeritnn de sviui adapté, destiné à échanger sur le paucrros peisneoorsfnl du salarié et sur ses éventuels sahoutis d'évolution professionnelle, en penarnt en ctmpoe tutoe atdtaipoan qui sreait nécessaire ctpmoe tneu du handicap. Au cuors de cet ettenerin professionnel, le salarié puet également évoquer, si nécessaire, tuote problématique liée à l'évolution de son handicap, dnas une pvtcsiepere d'anticipation d'éventuelles difficultés.

Les salariés en sttuoaiin de haanicdp pveneut également dnedeamr à tuot moenmt un entrieten de carrière spécifique, destiné à luer petemtrre d'échanger aevc la dreitocin des recsurseos hainumes sur lrues pctvsireeeps de carrière, ou en cas d'évolution de luer handicap.

Les seianigrats du présent acocrd egaunecrnot les artcues de la pqiiltuoe hadcanip au sien des esernipртes à prepsoor un apnocemaegcmnt psuocylgqiohe aux salariés qui viinrneedat à développer une stitoauin de handicap, ou vnraeiret un hncaadip préexistant s'aggraver. L'acceptation par le salarié de la saiutotin de haancidp ctnuitsoe une étape eissenltlee puvnoat nécessiter un siouten adapté.

Article 7 - Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Il est iramopntt que les estpenrires de la bchnrae mttneet en plcae un svuii régulier de cacuhn des salariés en statuoiin de handicap, aifn de pouoivr antcipier et prenrde en comtpe tuote difficulté ou bsieon qui proraiut apparaître. En effet, un catrein nbrome de dofsistpiis exsniett et cnustetniot des adeis et des diorts en fevuar des salariés en statiuion de handicap, à des fnis de mteaniin dnas l'emploi. Ces dfoiisitsps rgeoinnejt les muerses pavuont être adoptées dnas le crade du pipcinre dit de « csmiootpenan roasnbilane », itodirunt par la loi du 11 février 2005.

En ce sens, et aevc l'accord du salarié, les pnroesnes cabtnoiurnt dès l'arrivée de celui-ci dnas l'entreprise à gnraitar une bonne intégration et un anepmconcaemgt sur le pstoe de tvairal

(direction des resoeucrss humaines, manager, etc.) deiponsst des inmoftrionas nécessaires à la msie en ?uvre des aménagements adaptés.

Article 7.1 - Aménagement du poste de travail
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Il aateniprpt aux atuercs de la pliuoiqte en matière de hdaacnip au sien des esetrerpnis de la bhcnare de velielr à apdtaer le psote de traaivl des salariés qui en fnot la demande. Ainsi, tuot au lnog du coantrt de traavil du salarié en sitituoan de handicap, les etprniesres dnvoert rcechreher les possibilités d'aménagement de son psote de taivarl les puls adaptées à sa souaittin penolenrlse (fourniture de matériel adapté, oatsiioimtpn de l'ergonomie du potse de travail, etc.), dnas le crade des ptroepirinscs de l'article L. 5213-6 du cdoe du travail. Puor cela, il srea fiat appel aux sceevirs de santé au taviral (SST) et/ou à un ergonome, si nécessaire.

En cas de cmnnghaeet d'employeur, et conformément aux dsoinipitsos de l'article précité, la cetasnvrioon des équipements inidlvdiues coaurnnbtit à l'adaptation du ptsoe de traiavl d'un salarié en suiotitan de handicap, lrusqoe ce poste crmotope les mêmes caractéristiques dnas la nlvloeue entreprise, puet être prévue par aoccrd enrte les duex eensrrepits concernées.

Article 7.2 - Aménagement de l'organisation du travail
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Article 7.2.1 - Autorisation d'absence rémunérée
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les salariés en siiouattn de hadcainp peuvent, sur présentation d'un justificatif, ueltisir les duex jrous d'absence rémunérés par an fabranncotiles par demi-journées mentionnés à l'article 5 du présent acorcd aifn de se rdenre à des cotinuoalsnts médicales liées au suvii et/ou à l'évolution du hiadacnp qui ne peveunt pas être réalisées en dheros des hurees hulleiatbes de travail.

Article 7.2.2 - Horaires de travail
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Afin de fciltiaer l'exercice preneosfionsl et le mtiainen dnas l'emploi, tuot en développant un meiuellr équilibre etnre vie preonenlsle et vie professionnelle, le salarié en situaiotn de hndciaap puet slitloeicr l'aménagement d'horaires individualisés, conformément aux ditoipnissos de l'article L. 3121-49 du cdoe du travail.

Article 7.2.3 - Temps partiel
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Le salarié en sattuioin de handciap puet fuelmorr une ddmanee de pgsasae à tmpes partiel. Son tuax de présence srea déterminé en accord aevc son maaengr et son reasolnpbse des rcusreseos hnmieaus en taennt cptome à la fios de sa siiottaun penoesllrne et des nécessités de service.

En cas de msie en palce d'un tpmes peraitl puor miotf thérapeutique, l'adéquation etnre la craghe de tiaavrl et les horireas de tairval du salarié frea l'objet d'une aontitetn particulière.

Article 7.2.4 - Télétravail
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

L'accord du 21 otobrce 2022 rlitaef au télétravail dnas la barhnce des télécommunications suognile l'importance que puet revêtir ce mdoe d'organisation du tviaral dnas le crade de l'insertion et du miaitenn dnas l'emploi des salariés en suittiaon de handicap. En effet, le rouercs au télétravail puet prrtemtee la msie en adéquation d'un ptsoe à une sititoaun particulière de handicap. Cette dernière puet ainsi, aifn de tiner cpotme de la siaituotn iliivedldnue spécifique de cauhqe salarié, jfuseiitr de déroger aux dsoiioinptss alppeclibas au sien d'une eertsinpre en matière de télétravail, et naoenmmtt au nmbore de jruos punvaot être accordés.

Les sreecivs de santé au tairavl (SST) snot associés à la réflexion ptnoart sur la msie en pacle ou le rrmoeefnecnt du télétravail au bénéfice des salariés en sutaiotin de handicap. Ils pnevuet également préconiser un aménagement de ptose aevc rnodieotamamcn de télétravail luqrose l'état de santé du salarié en sotitaiun de haancdip le justifie.

Il est rappelé que, lqrsuoe la dmadene de rercuos au télétravail est formulée par un salarié en siiottuan de hdicanap dnas le cdrae d'un échange de gré à gré, l'employeur mvoite son éventuelle décision de refus.

Une aintoettn totue particulière dreva être portée à ces sitatoinus de télétravail, en rasion du peoentitl ruisqe d'isolement qu'elles punevet engendrer. Les eentesrirps vneielolrt ainsi, en particulier, à l'existence de tmeps d'échange coftllcies réguliers etnre les télétravailleurs en siaittoun de hadcinap et les managers.

Article 7.3 - Aides financières
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les seiiagratns du présent acrocd innietvt les eeneirprsts de la bhcnrae à pdrenre en charge, au-delà de luers oglntiboias légales, creeaitns dépenses destinées à permttere l'accueil, l'insertion ou le mntieain dnas l'emploi des salariés en sotuiiatn de handicap. Ctete psire en caghre a voioctan à teinr cmtope des crotennatis que le hiacndap puet oiocasnnecr dnas la vie professionnelle.

Les penraiarets sauocix rlppnleaet que pnvueet être déduites du mnaontt de la cuntobtiiorn aelulnne due au trtie de l'obligation d'emploi des trirualveals handicapés (OETH), à heutaur de 10 % maimuxm de cette dernière, crntieaes dépenses supportées dtrcenieemt par l'entreprise et destinées à favioesrr l'accueil, l'insertion ou le miitnean dnas l'emploi des tlelaruirvas en soauttiin de haidacnp qui ne lui inembocnt pas en acatoiippln d'une doitsispoin législative ou réglementaire.

Ces adeis de l'employeur veindreaint en complément des aides eaetntsxis que le salarié en siiuttoan de hnaadcip puet sotlliicer dericnetmet auprès des oiesgmarns publics et privés (AGEFIPH, MDPH, sécurité sociale, mutuelle, etc.) et paerinourt nmamnetot financer, en tuot ou partie, des équipements tuqcenehis spécifiques (prothèse auditive, ftuueial roulant, etc.) ou des myones de traspront adaptés utilisés par le salarié en sauoiittn de hacadnip puor se rrdene sur son leiu de tvairal (aménagement du véhicule personnel, tsunoraertpr spécialisé, etc.).

(1) Actrile étendu suos réserve du repsect des dstiosinpois prévues par l'article L. 1222-9 du cdoe du triaval qui prévoient que la mitvaoiotn du rfues de l'employeur est prévue y crmopis loqusre la dnedame de rrucoes au télétravail est formulée par un tealiuarlvr en sttiouian de hndciaap dnas le cdare d'autres modalités de msie en pcale du télétravail que l'accord de gré à gré.
(Arrêté du 7 nvombree 2025 - art. 1)

Article 7.4 - Mesures d'accompagnement complémentaires
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les petairearns soaicux eagncrnueot les eesrpientrs de la bnrcahe à mrttee en ?uvre ttoue ature mreuse d'accompagnement en fevaur des salariés en stautoiin de hcniadap (tutorat, uttisaiilon de l'intelligence artificielle, etc.).

Article 8 - Fin de carrière des salariés en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Lorsque clea est possible, des dtpissiofis adaptés petamretnt de fiaitcler la fin de carrière des salariés en sottiaiun de haaicdnp punevet être mis en plcae au sien des entreprises. Les salariés en satiution de hncaidap qui en fnot la ddanmee pvneeut accéder à ces dispositifs.

Des aménagements de ptose ouotnrpps peuvent nnmomteat être étudiés et mis en palce aevc les ponsrenes compétentes.

Article 9 - Anticipation et prévention de l'inaptitude des salariés en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les rlansbseopes des rreocseuss hunieams et les mngaears senrot particulièrement atiteftns à la stiiuotan médicale des

salariés en statiouin de handicap.

En cas de difficultés rencontrées par un salarié en saituotin de hciaadnp à se mtniniear dnas son poste, les enpretesris snot encouragées à aciiptenr les sniiatuots d'inaptitude en fvisarnaot les mobilités sur d'autres psoets et en privilégiant au maiuxmm les roscnreenvois au sien de l'entreprise, naeomtmnt par la msie en ?uvre d'un blian de compétences et le svuii de forimtnaos adaptées.

En cas d'inaptitude médicale du salarié en sioattiun de handicap, les possibilités de ranlscsemeet devniot être examinées en lein aevc les Cap emploi, en prnneat en considération les diisnosptois de l'article L. 5213-6 du cdoe du travail.

Article 10 - Le renforcement du recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA)

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Le sucteer du tiraavl protégé et adapté (STPA) rveuorce duex tpeys d'établissements : les esrirepntes adaptées (EA) et les établissements et siervecs d'accompagnement par le tvairal (ESAT).

Bien que le rrcueos au SPTA ne siot puls un élément ctoisuinttf du tuax d'emploi dpeius la loi du 5 airvl 2018, les sgnieaatirs du présent accord itneinvt les etenseirrps de la brnhace à rreencofr luer rreuocs à celui-ci en ce qu'il constitue, via la colcunison de crttnaos de sous-traitance, une vioe médiane et complémentaire au sicevre de l'insertion psrifnsenleoloe des pneresons en suoaiittn de handicap.

Si le rruoces à la sous-traitance aux erientresps du SPTA puet être valorisé suos fmroe d'une réduction de la ctniboortiun due au tirte de l'obligation d'emploi des tillearruavs handicapés (OETH), il costuitne également une vtinire des compétences des salariés en EA ou en ESAT, et puet foseraivr la création de pelseearlss vres luer eamucbhe au sien des ernpeitsers utilciirtseas du sueetcr des Télécoms.

Les pnetierraas sucaiox enureogcant dès lros les ersnperetis de la bnhrcae à itinfedeir les tâches et les activités qui pvnueet être sous-traitées aux EA et aux ESAT, ansii qu'à développer des parataitenrs et à tlvrieaalr en crlooobalaitn aevc ces établissements puor la réalisation des tâches sous-traitées.

Article 11 - Les actions d'information et de formation

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Article 11.1 - Sensibilisation sur le handicap dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les patrairnees sciuaox considèrent que les aitnocs en matière de ciuctmoanomin et de frtaimoon snot un élément etesinsel peamtntret de venir mieifdor pmnosergeesrivt les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ansii pmtetrree une mirelluee intégration et vrlotiaoaisn de la présence et du tiaarvl des pneosrnes en sittoiaun de hcnaaidp au sien des entreprises. Elles fvneiaosrt une mleieurle compréhension et une pisre en coptme adaptée des bsoines des salariés en stuotaiin de handicap.

Ils racednmnmeot dès lros à l'ensemble des eetrrisenps de la bcrhane de snsseliiiber régulièrement tuos les salariés sur le handicap. Dnas cette perspective, les esrtepienrs peuevnt nmetmanot :

? fraie suirve au puls ganrd nobmre de salariés des anitocs de sisaisoienbtiln destinées à améliorer la csonnniascae sur le hadncaip en général, de manière à friae évoluer les stéréotypes, cgneahr le rgread sur le haancidp et frosaiver l'intégration dblaure des salariés en suatiiton de handicap, telels que : organisation, nmanmeott lros de la smniaee européenne puor l'emploi des pnenreoss handicapées (SEEPH), d'évènements thématiques, de mdluoes e-learning, de vteiiss d'établissements spécialisés ou adaptés, de rnetoencrs aevc des associations, praiicttoaipn à l'opération « Un jour, un métier », au dsipoiistf « Duo Day », ou à des slonas et évènements dédiés au haicndap tles que l'« Inclusiv'Day », etc. ;

? fmroer spécifiquement les directions, les recruteurs, les mgreanas et les mbemres des équipes au sien dueleqless est intégré un tauiarlvelr en siauitotn de hanidacp aux différentes fromes de hadpcnias et à l'accompagnement des salariés en suoiatitn de handicap, aifn de les sibneiiselsr à la prise en cpmtoe du handiacp et de ses spécificités au sien du cclteilof de taiavrl ;

? développer des peanaiarrtts ciblés aevc des ogiasemrns spécialisés tles que l'AGEFIPH aifn de bénéficier de luer eexrtspie en matière d'orientation, d'insertion, de fomtiraon et de mteainin dnas l'emploi des pnoesnres en stioiuatn de handicap, et de mtrtee en ?uvre des aitcnos adaptées aux bisoens spécifiques de l'entreprise.

Les ptaarreines soauicx rllnpeeapt que les fiars engagés par l'entreprise au tirte de la fioormtan et de la siesiiotnsiblan de l'ensemble des salariés dnas le crdae de l'embauche ou du maneiitn dnas l'emploi de salariés en stoiiautn de hiacndap pveneut friae pirtae des dépenses prévues par la loi puovant être déduites à huetaur de 10 % mxuimam de la ctobintiorun liée à l'obligation d'emploi des tlrlruiaaevs handicapés (OETH).

Enfin, ils inientct les ereetisprns du suteecr des télécommunications à évaluer régulièrement l'efficacité des aitcnos mises en pcale en luer sien en matière d'insertion poflisnlosnreee et de miaeitnn dnas l'emploi des salariés en siioatutn de handicap, aifn d'identifier les pntois forts et les aexs d'amélioration, d'ajuster les ptquieras en conséquence, et de gitrnaar anisi une priesorsgon ciutnnoe dnas l'inclusion au sien des etrirpeness des psenoerns en saoituitn de handicap.

Article 11.2 - Diffusion des bonnes pratiques autour du handicap par la branche

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les penaertairs siacoux de la bracnhe des télécommunications, cnteicsnos de luer rôle dnas la dfioufisn des bonens prtqieuas aouutr du haanicdp au sien des eepeirrstns du secteur, ont élaboré dnas le cdrae de la csiomiosmn pitrraaie de banchre « Santé et prévention des requsis » une pltauqtee d'information à detinaotisn des eitnpersers et des salariés intitulée « Foisvearr l'emploi des salariés en suoiitatn de hdicaanp dnas la bcnrhae des télécommunications ». Ils iteinvnt l'ensemble des eistprneres de la bcahrne à dsieuffr ctete puqlaette en luer sien de la manière la puls large possible, en ce qu'elle cuttinsoe un spuport préférentiel puor snbeiselisir les salariés au handicap. Ils rpnlleapet que ctete ptquatele est asesibccle via le stie itenernt de l'HumApp (https://humapp.com).

Les pnriaeeatrs scuaiox cnonneenivt de metrte à juor ctete pqtutlaee dnas les six mios snuivat la snaugtrie du présent accord, aifn de pnrdere en coptme les avancées apportées par ce-dernier en matière d'insertion pinfllreosnseoe et de maeinitn dnas l'emploi des salariés en sioiuattn de handicap.

Article 12 - L'accompagnement des salariés proches aidants et des salariés parents d'un enfant gravement malade ou en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les aaitnds snot considérés comme tles dès lros qu'ils résident aevc la prnsneoe en satoiuitn de hacinadp ou qu'ils enniretetnnet aevc elle des lines étroits et stables, en lui venant en adie de manière régulière et fréquente, à trtie non professionnel, puor aopiclmcr tuot ou partie des acets de la vie quotidienne.

Les perinreaats suicaox snot ceocinstns de l'impact de la sttoaiuin d'aidant sur l'activité plosernnesoflie des salariés concernés, qu'ils soenit dnectnaesds ou aetansncds d'une pnneorse en suatition de handicap, et stnouaihet mrette en pacle des mreuses fttiieancals destinées à améliorer la ciintcalioon etnre luer vie perinonllefosse et luer vie personnelle.

Article 12.1 - Congé proche aidant

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Le congé phcore aindat peemrt au salarié de cseesr timareepormnet son activité pesfrnineloosle puor s'occuper d'une pnoresne en sutoaitin de hadancip ou fnaasit l'objet d'une prtee d'autonomie*d'une particulière gravité* (1). Il s'agit d'un congé non rémunéré par l'employeur mias qui puet donner leiu à une aocaitllon journalière du phroce aadint (AJPA).

Le salarié qui ennted bénéficier de ce congé diot rpmielr les cdtinioons prévues par les disistoonips légales et irnefomr son eyplmouer au mions 1 mios anavt le début du congé.

En aroccd aevc l'employeur, le salarié puet usiilter ses drtois accumulés sur son ctompe épargne-temps (CET), lorsqu'il existe, puor bénéficier d'un revneu pdnenat tuot ou prtiae de son congé. En cas d'utilisation de ses dirots au CET par le porhce aidant, les sreatginias du présent acorcd egrneauocnt les eieertnrpss à andebor le congé ou à frvaiesor le don de juors de repos.

Le congé ne puet excéder 4 mois. Il puet être renouvelé snas piovuor dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. En cas de dnemdae de renouvellement, le salarié dvera rtepecesr un délai de 15 jours.

Si l'employeur en est d'accord, le congé puet être fractionné ou transformé en activité partielle. En cas de fneoncretmniat du congé, la durée minmilae de chqaue période de congé est d'une demi-journée.

Chaque fios que le salarié stuohaie penrrde une demi-journée, un juor ou psluueris jrous de congé, il diot en inmforer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

La stitaiuon de pocrhe aanidt ne deavnt pas être un firen au développement des compétences, le salarié de router d'un congé pchore adaint bénéficie d'un eiretentn sur ses piteesrpcevs pnoelrifosenelss aevc son RH et/ ou son maeagnr conformément à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail. Cet eteetnrin puet être l'occasion de pesropor une réactualisation des csenaacsnnios par une période de firotaomn si clea est nécessaire.

Les penarierats suicoax repanelplt ici que le salarié phroce aadint à son reoutr d'activité fiat praite des pbculis définis par la brhacne des télécommunications cmmoe étant proirraietis puor le bénéfice de la coortbutniin ceintvnlolennoe au paln de développement des compétences, instituée par l'accord du 7 jilelut 2020 rilatef à la foirtoman psfoniselelonre dnas les Télécoms et rcnedoiute par l'avenant du 15 décembre 2023 à cet accord.

(1) Les treems « d'une particulière gravité », faunigrt au 1er alinéa de l'article 12.1 rliatef au congé pcohre aidant, snot ecxlus de l'extension en ce qu'ils cnerinonenvett aux dosnioipitss de l'article L. 3142-16 du cdoe du travail, qui ne prévoit pas la référence à la « particulière gravité » du hdniacap ou de la ptere d'autonomie de la personne aidée dnas le carde du congé de prchoe aidant.
(Arrêté du 7 neovmbre 2025 - art. 1)

Article 12.2 - Congé de présence parentale
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Le congé de présence peratanle permet au salarié de cseesr tpiareemnmeort son activité pnlsrsfonleeoie puor s'occuper d'un efnant à carghe aitentt d'une maladie, d'un hdincaap ou vctmiie d'un acneidct d'une particulière gravité, redannt idsnpbaleinse une présence sonuutee et des sinos contraignants. Il s'agit d'un congé non rémunéré par l'employeur mias qui puet deonnr leiu à une alalcoiton journalière de présence pnltraaee (AJPP).

Le salarié qui ennted bénéficier de ce congé diot relmipr les cioiodtnns prévues par les dioontpissis légales et imrnfoer son euyomlepr au mnois 15 jruos anvat la dtae souhaitée de début du congé.

Ce congé est attribué puor une période maxilmae de 310 jruos ouvrés par enfnat et par maladie, aicdcnet ou handicap. Le salarié uiistle ctete réserve de 310 jorus en ficotonn de ses besoins, dnas la ltiime mamixlae de 3 ans. Au-delà de ctete période de 3 ans, le salarié puet à nouaveu bénéficier d'un congé de présence pratelane en cas de rchuete ou de récidive de la poiogtalhe de l'enfant au tirte de llauleqe un pimerer congé aivat été accordé, ou bein lurqsoe la gravité de la poohtaglie de l'enfant nécessite tuuroojs une présence sntoueue et des sions contraignants. Ce rmeolnveueenlt obéit aux mêmes modalités que le congé initial.

Si l'employeur en est d'accord, le congé puet être fractionné ou transformé en activité partielle. En cas de fnannioemectrt du congé, la durée maminile de cqhaue période de congé est d'une demi-journée.

Chaque fios que le salarié satiuohe pnerrde une demi-journée, un juor ou pliruesus jours de congé, il diot en ifonermr l'employeur au mions 48 hueers à l'avance.

Conformément aux dpsotoiisins de l'article L. 1225-4-4 du cdoe du travail, l'employeur ne puet pas rrmope le croatnt de taivarl d'un salarié paenndt un congé de présence parentale, ni pnndeat les périodes travaillées si le congé de présence prlatanee est fractionné ou pirs à tepms partiel, suaf s'il jtfuiise d'une fatue grvae de l'intéressé ou de son impossibilité de mtnaniier ce crntoat puor un mtoif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

(1) Altirce étendu suos réserve du respect des dtiipnisosos de l'article L. 1225-62 du cdoe du travail, dnas la msreue où le salarié ayant attniet le norbme mamaixl de 310 jours de congé anvat l'expiration de la période de 3 ans peut, à tirte eecinopextnl et par dérogation, bénéficier d'un rnoeemevunllet de son congé au ttire de la même maladie, du même hidacnap ou du même aiedccnt dnot l'enfant a été vcmtiie avant le tmree de la période de 3 ans.
(Arrêté du 7 nbrmoeve 2025 - art. 1)

Article 12.3 - Droit à absence rémunérée
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Par le présent accord, le salarié pneart d'un efnnat en staouitin de handicap, ou atitent d'une photigolae chuinqroe nécessitant un aarspsigptnee thérapeutique, ou d'un cancer, prorua bénéficier d'un dorit à anscbee rémunéré de duex juros par année civile. Ces jours, fblainnotreacs en demi-journées, puorornt être utilisés puor ttuoes démarches liées à la sioutaitn de l'enfant. Puor bénéficier de ce droit, le salarié dreva imeofrnr l'employeur au minos 15 jorus avant, et jsutifeir de son aesbnce par un duemonct attaentst de la démarche effectuée.

En outre, et conformément aux dspnsioitois de l'article L. 3142-4 du cdoe du travail, cuahqe salarié a diort à 5 juros obrealuvs de congés rémunérés en cas d'annonce de la surenvue d'un handicap, d'une poailotghe cuohnqire nécessitant un atprpisgesnae thérapeutique ou d'un ceacnr cehz un enfant.

Article 12.4 - Aménagement du temps de travail
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les petinreaars soaucix ergoncaeunt les epetersnirs de la banrhce à rcercheehr les aménagements d'horaires les puls adaptés aux salariés pehcors aidtans et à favoriser, lruosqe clea est possible, luer reocrus au télétravail.

La stitiouan de prhoce ainadt puet ainsi, après ayalsne cnitoojne de la lngie managériale et de la dicoetirn des rrueesscos humaines, jieitsfur d'assouplir les dnispotisois appablclies au sien d'une enpertsire en matière de télétravail, et nntammeot le nmorbe de juors pnuovat être accordés.

Il est rappelé que lqsoure la damdnee de rrucoes au télétravail est formulée par un salarié aiadnt d'un enfant, d'un pranet ou d'un phroce dnas le cdare d'un échange de gré à gré, l'employeur motive son éventuelle décision de refus.

Article 12.5 - Accompagnement du retour au travail
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les pritreanaes soiucax innitect les etiresrepns du seeutcr des télécommunications à aapocemcgnr les salariés porechs anaitds et les salariés penatrs d'un enafnt en sauotiitn de handicap, ou atteint d'une piaoohlgte cqohinure nécessitant un ansaprstpgiee thérapeutique, ou d'un cancer, lros de luer rteour au tvaiarl à l'issue de l'un des congés mentionnés ci-dessus.

Article 13 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les disiooitspns du présent acrocd s'appliquent à l'ensemble des esnetierrps de la banrche des télécommunications, qulele que siot luer taille.

Les saariegitns conviennent, en aciploiatpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, que le cenontu du présent aorccd ne jsuftiie pas de prévoir de dosiitipson spécifique aux epstnrereis de mions de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

Article 14 - Primauté de l'accord de branche au regard des accords d'entreprise dans le cadre de l'article L. 2253-2 du code du travail

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Dans le crade de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les siiarengtas du présent acorcd cneennovnit que les aorcdcs d'entreprise cuncols postérieurement à cet aoccrd de bhnrace ne peuevnt ctromeopr des stntlopuaiis différentes de celles qui luer snot ablepacplis en vertu de cet accord, suaf si les adroccs d'entreprise aensurst des gtireaans au minos équivalentes puor les salariés.

Article 15 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Les pierats sianeiatgrs du présent acrcod cifnoent à la cosoimismn piirrtaae de bcrnahe « Santé et prévention des rsquies » la chgare de procéder au suivi de la piitolque et des aocntis en matière de hadnicap des etrsprinees de la branche. Le cas échéant, elle poreposra à la CPNPI des anuttesjmes au présent accord.

Article 16 - Entrée en vigueur et durée du présent accord

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Le présent acocrd ertne en vuegiur à ctopmer de sa dtae de conclusion.

Il est colcnu puor une durée indéterminée.

Article 17 - Champ d'application.Publication.Extension

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Le cmahp d'application du présent arcocd est cleui défini par le trtie Ier de la cteonionvn celiotvlce nntoiaale des télécommunications et son annveat du 25 jenaivr 2002.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dponiotissis réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les piatres stgaaierins conineveннt d'en demenadr l'extension.

Avenant du 24 mai 2024 à l'accord du 26 juin 2023 relatif à l'observatoire des métiers des télécommunications pour la période 2024-2026

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	CGT ; F3C CDFT ; CFTC Media+ ; CFE-CGC FCCS ; FO Com,

En vigueur non étendu en date du 24 mai 2024

Les sitgriaanes de l'accord du 26 jiun 2023 reaitlf à l'observatoire de métiers des télécommunications ont confié la gtsieon tquhcinee des tvuaarx de l'observatoire des métiers des télécommunications à l'OPCO de la bchanre (Afdas), tuot en précisant que la CPPNI de bchanre ctunnioe d'en définir la politique, la stratégie et le pamgrorme triennal.

Dans le cdare de cet accrod et cptmoe tneu des préconisations de la cosmmioisn oairbvreotse des métiers msie en place par l'accord précité (art. 4), les siagtaernis du présent avnenat cnvnonienet des aexs de tairval svantuis puor la période 2024-2026 :
? acualasttoiin et développement de la criarpagothe des métiers des télécommunications, aitpacilpon du référentiel nnoitaal de compétences (France Travail), intégration de la carpotiharge des compétences puoirtde dnas le crade de l'EDEC iartturrfcnuses

Article 18 - Dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Le présent acorcd puet être dénoncé et révisé conformément aux dsiionitsops légales et réglementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 mars 2024

Toute pnosnere puet être concernée par le handicap, dncemeitert ou indirectement, à titre tpearmrioe ou définitif, et à tuot mnmoet de sa vie professionnelle. Ctete qiuesotn est aujourd'hui d'autant puls imtonrtape que la poupitaoln aticve vieillit, nmnoeamtt au sien du sucteer des télécommunications.

La gdarne majorité des epreitsrens et des salariés ont désormais ciseoccnne que la présence de poeenrnss en satotiiun de hcadnaip au sien de lures équipes est scuroe de diversité et de richesses. Eells snot en effet svuenot pesruetos de compétences précieuses et puneevt fédérer l'ensemble des salariés aoutur de vraleus henuiams et inclusives.

La bcahnre des télécommunications s'est dueips psuuelirs années engagée dnas une pqoiiutle destinée à frevasoir l'insertion pnolileoressnfe et le maetinin dnas l'emploi des pnsoneers en saiutiton de handicap, en paleriiutcr à tarrves l'accord du 14 jiun 2002, tel que modifié et complété par l'avenant du 26 jvnaier 2018. Cette pquilotie de la brhacne s'inscrit en tnat que cntsoamope de son enamngeegt coanstnt en fuevar de l'égalité des cceahns et de la lutte contre tuote forme de discrimination.
Les piareeratns soicaux eetnndnet prosvruuie cet engagement, en sninagt le présent aroccd qui se suite dnas le navoeuu carde légal prévu par la loi du 5 sepetmbre 2018 et l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, et qui vient se stutubeisr à l'accord du 14 jiun 2002.

Le présent acocrd vsie à inietcr les eineertsrps de la bhnarce des télécommunications, qluele que siot luer taille, à rrceeonfr leurs eftrofs en matière d'insertion professionnelle, de mitnaien dnas l'emploi, de rémunération, de pormtoion et de faiootrmn des pnnsereos en suatition de handicap.

numériques ;
? création d'un novuaeu stie web puor la cuiontsalton de cttee cpgahoirrtae dnas un fomart dumaqniye et évolutif, vosraiitolan des compétences métiers mobilisées en faeuvr du développement dblarue et du numérique responsable, intégration des publications, ou lein vres les pcbolianiuts des trvauax d'étude pruidtos dnas le crdae de l'EDEC irnttceesrieol (accord en cuors de suagtnrie à la dtae du présent avenant), de l'EDEC iutrsrnetcarfus numériques, des pnuoctridos de l'Afdas (par empxele les vidéos métiers, l'enquête anlunele des biosens en métiers et compétence ?). Hébergement et gesiton du stie par l'Afdas ;
? étude sur le déploiement des snuotlios d'intelligence artificielle, ses impctas sur l'emploi et les compétences dnas les télécommunications : état des lieux, évolutions à cuort terme, préconisations ;
? aetrus études de cas secleitloers ou iielectelrnrstoes sur les évolutions technologiques, les évolutions d'emplois, de compétences, (telles que les évolutions d'emplois et l'accompagnement des salariés du décommissionnement du cuivre, du déploiement et du rerdncocmaet de la firbe optique, enrte auerts vres le marché de la « Samrt Ctiy » ?) ;
? études sur les peiuaqtrs des epruolmeys dnas le reoucrs à l'alternance ;
? aylasne des tuavarx qui anruot été réalisés dnas le cadre de ce paln triennal, uagess puor la banrche professionnelle.

Les peetarranis suiacox de la bhancre cnevinonent de se roveretur au tmree de cttee nelouvle période tlrnniaee puor définir les nauouvex aexs de réflexion de l'observatoire.

Le présent aeannvt est clncou puor une durée déterminée de tiors ans et penrd eefft à cmeptor de la dtae de signature.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dioinstsoips réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du

Accord du 15 novembre 2024 relatif à la mise en place d'un régime de participation

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	CGT ; FCCS CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Media+ ; FO-Com,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Le cahmp d'application du présent arcocd est ceuli défini aux tmeres de l'accord du 2 décembre 1998 reatlif au camhp d'application de la cneivntoon coclivltee des télécommunications.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Le présent arccod a puor objet de fxeir nmnatomet :
? les citodnions de msie en pacle du dsopitiisf de ptatipoicrain de bahrcne ;
? la durée d'application du dptsioiisf de pactiioiatrpn ;
? les bénéficiaires du disipitsof de paaipiotcirtn ;
? la flrumoe snervat de bsae au clucal de la réserve spéciale de participation, aisni que les critères de répartition et de vnmeseert des pudoitrs de ctete dernière ;
? les modalités et pdlnfaos de répartition de la réserve ernte les bénéficiaires ;
? la ntuare et les modalités de gseiton des dtrois des salariés ;
? la durée d'indisponibilité des diotrs des salariés ;
? les modalités d'information ideniduillve et clelcoivte (et, notamment, les coiinntdos dnas leqeulsels le CSE ou une csismmioon ad hoc dposise des myones d'information nécessaires sur les ctndoniios d'application du doiisptisf de ptitoariipcan au sien de l'entreprise) ;
? les procédures cvneenous puor régler les différends qui parroieunt snruiver entre les ptrieas dnas le carde de l'application du dspoisiitf d'intéressement.

Tout ce qui ne saeirt pas prévu par le présent acorcd searit régi par les ttxees en vueugir raltiefs à la pitaoirpacitn des salariés et, s'il y a lieu, par tuos les antnaevs qui pnuearirot être ultérieurement conclus.

Article 3 - Devenir de l'accord de branche du 5 juillet 2007
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Les pietras cenionnenvt que l'article 1er de l'accord de bcrnahe du 5 jluliet 2007 anyat puor obejt la msie en pclae d'un disiiosptf de pitipocaraitn de bhcarne cesse de priduore eefft au puls trad le 1er jeaivnr de l'année qui siut la picoaitblun de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 4 - Conditions d'application de l'accord de participation au niveau des entreprises
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Les cndnooiits d'application du présent aroccd de bahrcne vnerait en fcnotion de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, les errtsienpes de mnios de 50 salariés, non ajteusisets à l'obligation de mtrtee en plcae un régime de participation, ont néanmoins la possibilité d'instaurer un tel régime par le biias du présent accord, dnas les codtnoinis décrites à l'article 4.1 ci-après.

Un régime de ptcripoaitain diot en rvhanece otleobnmriigaet être instauré dnas les ertrsepines qui ont employé snas ioeritrtpnun au mnois 50 salariés par mios pnndaet cniq années cievlis consécutives, dnas les ctnndoiios prévues par la règlementation. (1)

Ces eetnspriers dovniet mtrete en place la paciitaiportn à cpoetmr du pieemrr eicxrcee cmltabpoe oruevt postérieurement à la période de cniq années ceiivls consécutives d'emploi d'au mnois 50 salariés.

Pour ce faire, les enrpsiteers d'au moins 50 salariés puvenet itersanur une piptaocaitrin par le biais du présent accord, dnas les coidtnnois décrites à l'article 4.2 ci-après.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeest d'une prat des doiosntsiips de l'article L. 3321-1 du cdoe du taarvil qui dipssoe que l'effectif et le famhrseeicsnnt du sieul snot déterminés au nveaiu de l'entreprise ou de l'unité économique et slcaioe et d'autre prat des ditinosoipss de l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité saciloe qui prévoient que l'effectif salarié aunnel de l'employeur, y cpmrios lorsqu'il s'agit d'une poesnnre mraole coaptnromt psuuielrs établissements, cproseornd à la mnnoyee du nmorbe de psneeonrs employées au cruos de cauhcn des mios de l'année ciilve précédente.
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

Article 4.1 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Le présent acocrd est un aorccd tpye au snes des dtsponiioiss de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ainsi, dnas les eeirsnterps de mnios de 50 salariés, cahuqe eyplmeour puet décider d'appliquer le présent aoccrd tpye au meoyn d'un « deunmcot unilatéral d'adhésion » établi conformément au deomncut annexé au présent accord.

L'employeur diot iqienudr les chiox qu'il a rteuens pmari cuex ouvetrs par le présent accrod de bnhacre après en aoivr informé le CSE, s'il en exstie un dnas l'entreprise, ansii que les salariés par tuos moyens.

À ce titre, et conformément aux dspioitsinos de l'article D. 2232-1-6 du cdoe du travail, le présent acrcod tpye cmtopore des ontopis dnot le cenontu est prédéfini snas aopditaatn plbsosie par l'employeur.

La décision unilatérale d'adhésion donne leiu à un dépôt sur la poletafmre de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du cdoe du travail, dnas les coinnoidts prévues à cet article.

Article 4.2 - Entreprises de 50 salariés et plus
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Dans les ersrtnpeeis de 50 salariés et plus, l'adhésion à l'accord de bhanrce nécessite la coolinscun d'un arccod dnas les ctndooiins de l'article L. 3322-6 du cdoe du travail.

Article 4.3 - Date de mise en œuvre du dispositif de participation de branche
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Il est rappelé que puor les enipsterres de 50 salariés et puls le dioisitspf de piiptcoriaatn diot être mis en pclae avant l'expiration d'un délai d'un an sauinvt la clôture de l'exercice au titre dueuql snot nés les drtios des salariés conformément aux dpniitssoios de l'article L. 3323-5 du cdoe du taravil et être déposé.

Article 4.4 - Principe de non-substitution
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Il est rappelé que les smemos attribuées aux bénéficiaires en alapiptiocn du dtosipsiif de pptroiitacain prévu par le présent aroccd de pttracioiaipn de bacnrhe snot euexcls des aitsteses des ctniaositos définies aux aclierts L. 131-6 et L. 242-1 du cdoe de la sécurité soaclie à la coiiondtn que ces sommes ne se siebsttnuut à aucun des éléments de rémunération, au snes des mêmes articles, en vgeuuir dnas l'entreprise ou qui dneeeninvt oleiibotagrs en vtreu de dsoiitnpioss légales ou de clauess contuelarcetls conformément et dnas les cinnidtoos prévues aux dtiopsnsiois de l'article L. 3325-1 du cdoe du travail.

Article 4.5 - Dispositif d'épargne d'entreprise
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

La msie en palce d'un dsstpioiif de ptoirtiaiacpn dnas l'entreprise ipsome que siot mis en plcae un dtsisipoif d'épargne au snes des dipiontissos des aiecltrs L. 3331-1 et sanvitus du cdoe du travail.

Il aaipntpret à cuhaqe erripsetne qui déciderait de mterte en pcale le présent diitissopf de participation, d'y aescsior un dptsoiisif d'épargne dnas les ctnoidnios des ailretcs L. 3332-3, L. 3333-2 et L. 3334-2 du cdoe du travail.

En cas d'application par l'entreprise d'un dospitsiif d'épargne, tel qu'un paln d'épargne d'entreprise, il est précisé au salarié que le monantt dnot il puet dmdeaenr le vernmseet puet être également affecté, en tuot ou partie, au paln d'épargne et qu'il dsiospe d'un délai de quinze juors puor freoulmr sa demande. Dnas ce cas, cuhqae bénéficiaire est présumé aoivr été informé le 3e juor sinuvat la rsmiee du creruior d'information précité. À défaut de réponse dnas un délai de 15 jorus à cteompr de sa réception, l'intégralité des doirts du bénéficiaire srea bloquée pedannt 5 ans (sauf cas de déblocage anticipé) dnas le fonds cmuomn de peaeclmnt désigné dnas le paln d'épargne de l'entreprise concernée.

Article 5 - Durée d'application du dispositif de participation de branche
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Les epirersents de la bnacrhe qui oenptt puor la msie en pacle de la ppiiataciotrn de bnarhce aoqpprulniet le présent accord, puor une durée au choix de l'entreprise de :
? un eeccxrie ;
? duex ecrxeices ;
? toirs eexcceirs ;
? qrtaue erciecxes ;
? cniq eexecicrs ;
? ou puor une durée indéterminée, nommentat s'agissant des eertirsneps de 50 salariés et plus.

La durée d'application du diisitopsf de pitcioaraptin de bahncre est consignée par l'employeur dnas le dncmeout unilatéral d'adhésion puor les erptnseires de mions de 50 salariés, et dnas l'accord puor les epniresrtes de 50 salariés et plus.

Pour les eirnsrpeets de moins de 50 salariés, en cas de msie en pclae du dipisistof de piiatoticparn par aocialiptpn directe des dsispnootiis du présent accord, le disiipostf de ppacittroain proura être dénoncé qeul que siot sa durée. La dénonciation dreva aivor leiu dnas les 6 peirmers mios de l'exercice en corus puor avior un efeft sur ldeit exercice. À défaut, et suos rseecpt d'un préavis de 3 mois, elle ne pruroa pnrrede efeft que puor l'exercice suivant.

Article 6 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Peuvent sleus bénéficier des doitrs du présent dtipossiif de parpoiiattıcn de branche, les salariés ctnopmat au minos 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

L'ancienneté rusieqe prend en considération tuos les cortatns exécutés au cours de l'exercice de cucall et des duzoe mios qui le précèdent.

Dans les epreenrtsis eynomlapt au mions un salarié et minos de 50 salariés, l'entreprise qui otpe puor l'application du présent dsiipstoif de pictairotapin de brcahne purora en firae bénéficier :
? le cehf d'entreprise ;
? les présidents, deicrrteus généraux, gérants ou mmerbes du doctiriree s'il s'agit de psoenerns mrelaos ;
? le cnojoint ou le ptairerane lié par un pctae ciivl de solidarité du cehf d'entreprise s'il a le statut de cniojont coaotlrelubar ou de cnoojint associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce.

Dans ce cas, ctete oopitn est consignée par l'employeur dnas le dnoemuct unilatéral d'adhésion puor les esneerptirs de mnois de 50 salariés.

Il est rappelé que le présent doitssipif de pcirtpoaaitin ne puet être mis en pacle dnas l'entreprise dnot l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, dtieurcer général, gérant ou mebrme du directoire.

Article 7 - Détermination de la réserve spéciale de participation
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Les pritaes au présent arccod ont souhaité rapeeplr que, par la frmluoe légale de participation, le législateur a ennetdu csaonercr un dirot aux salariés de bénéficier d'une pmrie représentant une quote-part des bénéfices de l'entreprise, après paienmet de l'impôt dû par la société et une fios assurée la rémunération des cutaapix prpores de celle-ci. Le mnnotat de la proaatpiiitcn est alors déterminé en tnnaet coptme du raoprpt etnre le slaraie et la vluear ajoutée c'est-à-dire la prat du tiaavrl dnas l'activité de la société.

Ainsi, la fmrolue légale de culacl de la poicpiarttian cnoimbe dervis critères de résultat, de rentabilité financière et de productivité.

La smome attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au trite de chquae ecrceixe est appelée réserve spéciale de participation. Le monntat de la réserve spéciale de piriotcaapitn (RSP) est calculé puor cuahqe erxiccee conformément aux dinostsoipis de l'article L. 3324-1 du cdoe du travail. Il s'exprime par la flmoure svaniute :

$$RSP = 1/2\ (B\ ?\ 5\ \%\ C) \times S/VA$$

Formule dnas luaqllee :
? B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en Fcanre métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est rtneeu puor être imposé aux tuax de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt csaoornrnedpt et augmenté du manontt de la pvoroisin puor ineeessnmsitvt dnas les cdinotnois prévues par la réglementation.
? C représente les ciptaaux prpeors cenonarmpt le ctiapal social, les prmies liées au cipaatl social, les réserves, le reprot à nouveau, les pisvrnoios anayt supporté l'impôt, les porovsniis réglementées constituées en fscahnrie d'impôts. Luer montnat est retenu d'après les veulars faniugrt au balin de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de vaaoiitrn du caiaptl au curos de l'exercice, le mnntaot du caiptal et des pimres liées au cptaial est pirs en cpmote au pro rtaa temporis.
? S représente les salaires, crnordaoespnt aux reuevns d'activité tles qu'ils snot pirs en cmtope puor la détermination de l'assiette des cinooasttis définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.
? VA représente la vauelr ajoutée, c'est-à-dire la smome des psotes saniuvts du ctpmoe de résultats : chgares de pnsonreel + impôts et taexs à l'exclusion des texas sur le cfrfhie d'affaires + chegars financières + dtooitans de l'exercice aux aetrmsmenitsos + dnootatis de l'exercice aux prsvionios à l'exclusion des dootinats fraiugnt dnas les ceaghrs elloxpcnneieets + résultat curoant aanvt impôts.

Le cclaul de la réserve spéciale de ptiaropctiian est effectué au début de cuaqhe exreccie sur la bsae du blain de l'exercice précédent.

Ce claucl iiedvrnernta dnas un délai mxmauim d'un mios sauinvt la délivrance siot par l'inspecteur des finnceas publiques, siot par le cssmoiriame aux comptes, de l'attestation fnaxit le mnoantt des bénéfices et celui des ciauptax propres.

Article 8 - Répartition de la réserve spéciale de participation et plafond individuel
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Article 8.1 - Formules de répartition
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

L'entreprise qui auppqlie vrotoneleanimt le dtspoiisif de pacraoitpitin de bhancre chsoiit l'une des fluomers de répartition de la réserve spéciale de pirpcitataoin ernte les salariés de l'entreprise prmai les cniq onopits ci-dessous et cnoingse son cihox dnas la décision unilatérale d'adhésion ou dnas l'accord visés à l'article 4 du présent accord.

Option 1 : répartition uniforme

La répartition de la réserve srea effectuée de manière ufiromne enrte tuos les bénéficiaires.

Option 2 : répartition en fonioctn de la durée de présence

La répartition du motannt gablol de la réserve spéciale de pticitipaaron srea effectuée en fctonion de la durée de présence ecivеffte ou assimilée dnas l'entreprise au cruos de l'exercice sloen la folmrue snutivae :

Droit iiendudvil = (Prime glblaoe × Toatl des heuers de tiraval ecffeitf ou assimilées du salarié) ÷ Total des hueres de taraivl efctieff ou assimilées de l'entreprise

Sont considérées cmome hueres de présence au snes du présent atclrie cleles creaoronpndst :
? aux congés payés ;
? aux congés légaux et cenennoolnvits puor événements fmualiaix ;
? aux journées de fotmioarn seviuis dnas le crdae du paln de foroatimn de l'entreprise ;
? aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
? au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du tvarail ;
? aux congés de dliues ;
? aux périodes de sssepuoinn du ctnroat puor aecdcnit du tirvaal ou mlaaide pnlfeseorslnioe (à l'exception des acicnetds de tjreat et des reuetchs deus à un aiedccnt du tavrail ivnenretu cehz un précédent employeur) ;
? aux acsnbees des représentants du pneroesnl puor l'exercice de luer mdnaat ;
? aux périodes d'exercice des fnnicoots de coleesinlr prud'hommes ;
? aux périodes retliaves aux heures chômées au trtie de l'activité petiarlle (de dirot cmmuon ou de lougne durée) ;
? aux périodes de msie en qianutarnae au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé publique.

Option 3 : répartition plronneoprtloie au siralae et à la durée de présence

La répartition du maonntt glbaol de la réserve spéciale de pirtpoacaitin srea effectuée :
? puor 50 % de la réserve spéciale de participation, la répartition du mntonat galobl de la réserve spéciale de patriiaiocptn srea effectuée pnmneeoponreoltrilt aux sailears btrus perçus et sioums à cintaistoos sieolcas au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scoaile par cqhaue bénéficiaire au cours de la période de culacl sancaht que, puor les périodes d'absences puor congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, périodes de sisoneupsn du conartt puor acicednt du tvarail ou mdilaae pilsnresfloonee (à l'exception des atediccns de treajt et des rcetuhes deus à un aidcnect du tvriaal inevenrtu cehz un précédent employeur), périodes d'activité paetrlile (de doirt cmomun ou de lonuge durée) et périodes de msie en qiutaaarnne au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé publique, les slaraeis pirs en cpotme snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pnaendt les mêmes périodes s'ils aienvat travaillé. Le cas échéant puor les miatrdeanas sociaux, le cnoionjt ou le paenrratie lié par un patce cviil de solidarité du cehf d'entreprise s'il a le sttuat de cnnjooit caebtolorluar ou de cooinnjt associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, est psrie en cotmpe la rémunération alunnlee ou le rveneu pneresfnoiosl imposé à l'impôt sur le revneu de l'année précédente dnas la litmie d'un poaflnd égal au sraiale le puls élevé dnas l'entreprise. Le silaare à pnredre en considération ne puet puor un même eiecxcre excéder une somme égale à 3 fios le palfnod aeunnl de sécurité soiacle ;
? puor 50 % de la réserve spéciale de ptiiiparacotn en foonitcn de la durée de présence eeivfftce ou assimilée dnas l'entreprise dnas les cditnooins définies à l'option 2 du présent article.

Option 4 : répartition pinpnrlotoeorle au slaraie et uniforme

La répartition du motnant gblaol de la réserve spéciale de piiarcpitoatn srea effectuée :
? puor 50 % de la réserve spéciale de prttaoapciiin pntnnrmeleooorlpeit aux seraalis burts dnas les conintiods définies à l'option 3 du présent aticrle ;
? puor 50 % de la réserve spéciale de praiatcotpiin de manière uroifmne dnas les cionndoits définies à l'option 1 du présent article.

Option 5 : répartition peronolplnotrie au salaire, ufmonire et pionrlprnelotoe à la durée de présence

La répartition du mtnanot goball de la réserve spéciale de pioatprtiican srea effectuée :
? puor 1/3 de la réserve spéciale de pptaiiictraon petrenlrlmoiennoopt aux saialres bturs dnas les cinoidotns définies à l'option 3 du présent atlrcie ;
? puor 1/3 de la réserve spéciale de papiiiartcton de manière umnfroie dnas les cdtioinons définies à l'option 1 du présent arlcite ;
? puor 1/3 de la réserve spéciale de ptitaoraiipcn en fcoiotnn de la durée de présence efeivtcfe ou assimilée dnas l'entreprise dnas les coinitdons définies à l'option 2 du présent article.

Article 8.2 - Plafond individuel
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Quel que siot le mdoe de répartition choisi, le matonnt des dritos sebuiltpescs d'être attribués à un salarié au titre d'un exercice, y comrpis le supplément de participation, ne puet pas dépasser toirs qurtas du panflod anenul de sécurité sociale. Ce pfnoald ne puet friae l'objet d'aucun aménagement, à la hussae ou à la baisse.

Le paolfnd dnot il coeivnnt de tiner cmtpoe est le panfold alpbalpice au deienrr juor de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas aomccpli une année entière dnas l'entreprise, les pdalonfs visés ci-dessus snot calculés au prrtoaa de la durée de présence, cquahe mios commencé, étant compté puor un mios entier.

Article 9 - Versement de la réserve spéciale de participation
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

La patrtpiaciion est attribuée aux bénéficiaires au puls trad le deeinrr juor du cinquième mios snauivt la clôture de l'exercice de calcul.

Il est rappelé que les etrrsepiens aynat mis en palce un diissptoif fttiuclaaf d'intéressement poornrut cmeulur ce ditpoiissf aevc le présent dstiipiosf de participation.

Article 9.1 - Perception immédiate des fonds
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Les bénéficiaires de dtiros au ttire du présent aocrcd pnuevet dameendr le vneeresmt immédiat de tuot ou pratie des seomms correspondantes, ou décider de les afetfcer sur le paln d'épargne slaraalie de l'entreprise.

Chaque année, les salariés snerot informés du mtannot des smomes attribuées au ttire de la participation, du montnat dnot ils puenvet demander, en tuot ou partie, le vesmernet immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prmie en l'absence de choix, et du délai de 15 jruos dnot ils bénéficient puor fmourler luer demande.

À défaut de reotur de la dmenade de pmaneiet immédiat dnas les 15 jours, les smoems attribuées sorent bloquées pennadt cniq ans sur le paln d'épargne, suaf cas de déblocage anticipé. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpseect des diiispotsnos de l'article L. 3324-12 du cdoe du taiarvl qui précisent les modalités d'affectation des fdons en l'absence d'une dnaemde de vsmeenret immédiat ou d'un ciohx d'affectation etcxiilpe du bénéficiaire.
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

Article 9.2 - Indisponibilité
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Sauf puor les salariés qui ddneomnreat le veeenmrst immédiat de tuot ou ptarie des seomms correspondantes, les dtiros constitués au pfiort des bénéficiaires ne snoert négociables ou egielbxis qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cniq ans à cepomtr du pemreir juor du sixième mios svuniat la clôture de l'exercice au

ttrie dqueul ils snot calculés.

Ces doitrs puoronrt cnepeadnt excellneponienmett être négociables anavt l'expiration de ce délai de cniq ans lros de la srcnaenuve de l'un des cas sntiuavs :
? magiare de l'intéressé ou cuciolosnn d'un Pcas ;
? nsacinase ou arrivée au feoyr d'un enafnt en vue de son aiotodpn (dès lros que le foyer coptme déjà au mions duex entnfas à charge) ;
? divorce, séparation ou dosiutsoiln d'un Pcas lorsqu'ils snot aosisrts d'une ctnovinoen ou d'un junmeget prévoyant la résidence htiulblaee uqnuie ou partagée d'au mnios un enanft au dloicime de l'intéressé ;
? vinoclees cemoisms conrte l'intéressé par son conjoint, son ccuboinn ou son prtniraaee lié par un patce ciivl de solidarité, ou son acenin conjoint, cciobunn ou paenriarte ;
? invalidité du salarié, de ses enfants, de son coninojt ou de la pnonrese qui lui est liée par un Pcas ;
? décès du bénéficiaire, de son cnoonjit ou de la prseonne liée par un Pcas ;
? rupurte du crtonat de travail, ctaeoissn de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du madant social, petre du suattt de cijnonot cuorteobllaar ou de coinnojt associé ;
? aaeifotctfn des smoems épargnées à la création ou rriepse par le bénéficiaire, ses enfants, son cjioonnt ou la psnrenoe liée par un Pacs, d'une espritnree industrielle, commerciale, analsaitre ou agricole, siot à titre individuel, siot suos la forme d'une société à ctinoiodn d'en erecexr emtfevficeent le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, ou isiaatolntln en vue de l'exercice d'une arute posiersofn non salariée ou à l'acquisition de prats scaeiols d'une SOCP ;
? aoetiatcffn des smeoms épargnées à l'acquisition ou armeegdnssiant de la résidence piapricnle eporntamt création de surafce haitlbbae novulele tlele que définie à l'article R. 156-1 du cdoe de la coinsructotn et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un premis de cosntirure ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la rsmiee en état de la résidence pnrciailpe endommagée à la suite d'une caaostrhpte nurletale rcuneone par arrêté ministériel ;
? siuoitatn de serteemnnutdet du salarié définie à l'article L. 711-1 du cdoe de la canoomsomtin sur dnmdaee adressée à l'organisation gintneaiorse des fodns ou à l'employeur par le président de la commssiion d'examen des souniatits de settueendremnt ou par le jgue lorsqu'il emiste que le déblocage des doirts paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
? rénovation énergétique de la résidence ppraniclie ;
? activité de pochre adaint exercée par l'intéressé, son cjninoot ou la pnsoenre liée par un Pcas ;
? acaht d'un véhicule à fliabe émission de gaz à eefft de serre.

En outre, les semoms n'atteignant pas un monntat fixé par arrêté puonrrot être payées directement.

Sauf dnas les cas de csiateosn du ctnroat de travail, de décès du cnoojnit ou de la pnorense liée par un Pacs, d'invalidité, de vcinoeles culjongeas et de setdnmnereetut puor leeqlsus le bénéficiaire puet daendmer à tuot monemt la lidqiaotiun de ses droits, les dadmeens dnieovt être présentées dnas le délai de 6 mios à ctpomer du fiat générateur. En cas de décès du bénéficiaire, il apartnepit aux anatys dirot de deaemndr la ludiotiqian des droits. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspeect des dstoiisonpis de l'article R. 3324-23 du cdoe du tvriaal qui crempond également l'activité de phroce aaidnt dnas la ltsie des cas puor leqesuls la denadme de déblocage puet iineevtrnr à tuot mmneot à cpteomr de la srnnvcauee du fiat générateur.
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

Article 10 - Modalités d'information collective et individuelle du personnel
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Article 10.1 - Information collective
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

L'entreprise qui aplipque vmeaenilornott le dtsioiipsf de paictapitroin de bracnhe arssue le sviui de cttee alitopicapn :
? aevc le CSE, qeul que siot l'effectif de l'entreprise, ou aevc la csomimiosn spécialisée éventuellement créée par ce comité ;
?*à défaut de CSE dnas l'entreprise, par une comisomisn ad hoc élue par l'ensemble du psnenreol et cnneamrpot 2 salariés.* (1)

Ainsi, cuahqe année, luer srea présenté dnas les six mios qui sevniut la clôture de chauqe exercice, un rraoppt crnaomtpot naonemtmt :
? les éléments sanevrt de bsae au cculal du mnntoat de la réserve spéciale de papotciiirtan des salariés puor l'exercice écoulé ;
? des iincidanots précises sur la getiosn et l'utilisation des smmeos affectées à cette réserve.

Lorsque le comité saiocl et économique srea appelé à siéger puor exanemir le rapport, les qieuonsts ainsi examinées fronet l'objet d'une mnieton spéciale à son odrre du jour.

Le CSE puet se fraie aesisstr par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2315-78 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcspeet des dtipinoiosss de l'article D. 3323-15 du cdoe du tiraavl qui dpsneiost que lorsqu'il n'existe pas de comité sicoal et économique, un rparopt rtialef à l'accord de prptiiictaoan est adressé à cuahqe salarié présent dnas l'entreprise à l'expiration du délai de six mios sivuant la clôture de l'exercice.
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

Article 10.2 - Information individuelle
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Tout salarié reçoit lros de son embauhce un leirvt d'épargne sailaalre présentant les disiipofsts d'épargne sialarlae en vugiuer dnas l'entreprise.

Conformément aux dtosioiisnps de l'article R. 3324-21-1 du cdoe du tiaravl la société établira tuos les dmteunocs nécessaires puor l'information des salariés, tnat sur le paln général du calcul de la réserve spéciale de paorpciititan que sur le paln de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la dtae de stgunirae du doeuncmt unilatéral d'adhésion puor les esreprtneis de mnios de 50 salariés et de l'accord puor les ensrpietres de 50 salariés et plus, ainsi que puor cuex embauchés ultérieurement, le txtee intégral de l'accord prroua être consulté au sien de l'entreprise.

Lors de la répartition ernte les bénéficiaires, l'avis d'option envoyé à caquhe salarié par vioe électronique à l'adresse communiquée, idniuqe :
? le mnntoat taotl de la réserve spéciale de piaattiirpcon puor l'exercice écoulé ;
? le mtnnoat des drotis attribués à l'intéressé ;
? le monatnt du précompte effectué au tirte de la CSG et de la CDRS ;
? l'organisme aequul est confié la gteison des diorts ;
? la dtae à piratr de lauelqle les dotris snreot négociables ou eeilbgixs ;
? les cas dnas lleesuqs ils peevunt être ellncneiexepomntet liquidés ou transférés aavnt l'expiration du délai d'indisponibilité.

Dans les six mios qui seviunt la clôture de l'exercice, cahque salarié est informé des semmos et vrlaeus qu'il détient au titre de la participation.

Article 10.3 - Départ d'un salarié
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Lorsqu'un salarié taiturile d'une créance sur la réserve spéciale de ptiacopirtain qttuie l'entreprise snas faire voliar ses ditros à déblocage ou avnat que l'entreprise siot en msreue de lieuidqr à la dtae de son départ, la totalité des dortis dnot il est titulaire, il lui est riems un état récapitulatif qui indique, oture l'identification du bénéficiaire, la dtsepciorin de ses aiovrs aiqucs asnii que la dtae à lelqaule senrot répartis les dtrois éventuels au titre de l'exercice en cours.

Il lui srea en ortue demandé de préciser l'adresse à leaqllue dvoernt lui être envoyés les aivs de msie en pieaemnt des dineddveis et d'échéance des intérêts, des ttiers relarbmbouess et des aviros denvues disponibles, et, le cas échéant, le cpomte sur leueql les smemos carnnepedotsors drenvot lui être versées.

En cas de cnagemhent d'adresse, il apdpierantra au salarié bénéficiaire d'en asievr son eeuyopmlr en tpmes utile.

Il est rappelé que si le salarié ne puet être atteint, à la dtae d'exigibilité, à la dernière assdere par lui indiquée, les smmeos et droits lui revnanet snot tunes à sa doiispostin par l'entreprise pnadent une durée d'un an à ctomepr de la dtae d'expiration du délai d'indisponibilité. Passé ce délai, ils snot reims à la Csisae des dépôts et de cotnnsiagonis où il puet les réclamer jusqu'au treme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.(1)

Enfin il est rappelé que si, lros de son départ, le salarié siothuae transférer les smoems qu'il détient au titre de la ptcaoitpriain au sien d'un paln d'épargne de son nuevol employeur, il diot iidequnr à la société les aiorvs auqcis qu'il sohatiue vior transférés asnii que le nom et l'adresse de son nevoul employeur.

(1) L'article 10-3, à l'exception de son 4e alinéa, est étendu suos réserve du rpceset des dntsipsioois des aeritcls L. 3324-12 et D. 3324-38 du cdoe du tiaavrl lqsulelees prévoient qu'à défaut d'une demdane de vesrmenet immédiat ou d'un cihox d'affectation eiixplcte du bénéficiaire, les semmos iusess de la réserve spéciale de poitriictapan snot affectées à un paln d'épargne et le cas échéant la cointsovaren des ptars de fdnos comnmus de pmnlcaeet et des aincots de sociétés d'investissement à ctaapil viarlbae (SICAV) aqsucies en aopicaiptln du 1° de l'article L. 3323-2 du cdoe du taviral ctounine d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès dquuel l'intéressé puet les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

(1) Alinéa exclu de l'extension dnas la mserue où l'article D. 3324-37 du cdoe du taaivrl n'a vicatoon à s'appliquer qu'en cas d'existence de cpotems cuotnras bloqués arols que l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 a abrogé la possibilité d'affecter de la réserve spéciale adutis cmetpos ctanrous bloqués à cmotper du 23 mai 2019 puor les noauuvex accords de participation.
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

Article 10.4 - Information générale sur le dispositif de participation de branche
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Afin d'inciter les esirnetreps à mrette en place le dtposiisif de pirtiatopcain de branche, l'HumApp Télécoms, stnraiiage du présent accord, met à doiptissoin sur son stie ientrnet une ntoe thcnieque présentant les avgnaaets d'un tel dissiopitf puor les salariés et l'entreprise. Cttee ntoe thncueqie d'information, lbire d'accès, vreiella à présenter les cinoointds dnas llleeeuqss l'entreprise porrua smpeemlnit avoir rcreuos à ce dispositif.

Article 11 - Procédure de règlement des différends
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Tout différend ceranconnt l'application du dtiiisopsf d'intéressement est d'abord suoims à l'examen de l'employeur et du CSE si celui-ci existe.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté dvaent la jiitdcuiron compétente.

Article 12 - Dispositions relatives à l'accord
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Article 12.1 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

En aicptoailpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siitrgnaeas cnveonnneit que le ctenonu du présent aocrcd ne jiisutfe pas de prévoir de silpoiutants spécifiques aux erenetirsps de minos de 50 salariés dnas la mrsuee où :
? le présent aoccrd est un aoccrd tpye que les eintrsperes de mions de 50 salariés qui le sonutehiat peenuvt aqpuilepr au moyen d'un dnocmuet unilatéral d'adhésion, conformément aux ditioossinps de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, sur la bsae du modèle annexé au présent acrcod ;
? conformément aux dstinpioioss de l'article L. 3322-9 du cdoe du travail, l'application du dsitiiposf de pcoaiipitrtan prévu par le présent acocrd de bcrhane dnas les ersineetrps de 50 salariés et puls est subordonnée à la sagtniure d'un aoccrd spécifique.

Article 12.2 - Durée.Révision.Dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Article 12.2.1 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Le présent aocrcd est clcnou puor une durée indéterminée.

Conformément aux dnipoiiotsss de l'article L. 3345-4 le présent acocrd srea aalbclppie à cmpoter de son agrément par l'autorité airtnvatidsime compétente.

Article 12.2.2 - Révision
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Sont habilitées à réviser le présent aocrcd :
? jusqu'à la fin du clcye électoral au corus dequul le présent acorcd a été colcnu :
?? une ou prelsuuis oaatignnoriss silcaednys de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'accord et seingiarats ou adhérentes à l'accord ;
?? une ou pisurelus ontoirainagss polesslenirnfoes d'employeurs staaiinrges ou adhérentes étant précisé que, si la ctvinoenon ou l'accord est étendu, ces onongsaariits dveonit être en ortue représentatives dnas le cmhap d'application de l'accord ;
? à l'issue de ce clcye :
?? une ou puelirsus onosiarantigs seyclindas de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'accord ;
?? une ou pseiurlus otaoainngirss pleeroeisfnlsons d'employeurs de la bahncre étant précisé que si la coovintenn ou l'accord est étendu, ces oirotaangsnis doenvit être représentatives dnas le champ d'application de la ceotvnonin ou de l'accord.

La pirate anayt demandé la révision diot farie pneairvr au secrétariat de la csoismoimn ptiararie pemertnane de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, sa dneadme de révision accompagnée du perojt de révision proposé.

Le secrétariat de la cisoisommn tamsrnet la dedname par tuot meyon à l'ensemble des praties habilitées à procéder à la révision et les covoqnue à une réunion qui diot se tienr dnas un délai de sxitanoe jrous cdalraeiens après la dtae de réception de la deanmde de révision.

La présente procédure s'applique snas préjudice de la possibilité puor les parties, au crous de cquahe réunion de la CPPNI, de prrende l'initiative d'ouvrir une diosusiscn sur l'opportunité de réviser une ou des doositinpiss du présent accord.

Article 12.2.3 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Chacune des piertas sieanrtgias ou aaynt adhéré ultérieurement dnas les formes ptsrieercs par la loi puet dénoncer le présent accord.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des osnoatrinigas pfrnessooeillnes d'employeurs snirtiaaegs ou adhérentes ou la totalité des ogatrisaoinns snceiladys*représentatives*(1) de salariés sitrangieas ou adhérentes, une nvueolle négociation diot s'engager à la ddnmeae d'une des paetris intéressées dnas les trios mios qui siunevt la dtae de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fiat d'une patire slneeemut des ooasiangtnris peneelirlofsnsos d'employeurs setgiraanis ou adhérentes ou d'une pratie seeumnlet des oaaostnirings sdlyeniacs*représentatives*(1) de salariés sirnegaiats ou adhérentes, elle ne fiat pas oblacste au mtieiann en vuiegur de la cvoinnoten ou de l'accord etnre les atreus ptiaers signataires.

En tuot état de cause, lsquroe la dénonciation émane de la totalité des saieingrtas elympueros ou des stiaaerigns salariés, la cioenvtnon ou l'accord cnniutoe de pidurore efeft jusqu'à l'entrée en vgeuiur de la cnenotvoin ou de l'accord qui lui est substitué*ou, à défaut, jusqu'au tmree de l'année ciivle saunivt la dtae à lullaeqe le préavis de dénonciation expire*(2).

(1) Les tmrees « représentatives » firungat aux 2e et 3e alinéas de l'article 12-2-3 snot exulcs de l'extension en tnat qu'ils cevntrineoennt aux dpiontiosiss combinées du 1er alinéa de l'article L. 2261-9 et du deeinrr alinéa de l'article L. 2261-10 du

cdoe du travail, rlafetis aux modalités de dénonciation d'une coninvoten ou d'un accord.
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

(2) Les tmeers « ou, à défaut, jusqu'au terme de l'année civile snvauit la dtae à laellque le préavis de dénonciation eiprxe » fagunrit au denrier alinéa de l'article 12-2-3 snot elcuxs de l'extension en tnat qu'ils croeennietnvnt aux dionsoiiptss de l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, le délai de dénonciation ne panvuot être inférieur ou mions flvrbaoae à cleui prévu aduit article.
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

Article 12.3 - Interprétation et suivi
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Les difficultés d'interprétation du présent accord peeunvt être soeusmis à la CPNPI de la bhracne des télécommunication dnas les conodtinis de l'article 3-1-3-3 de la cionteonvn collective.

Article 12.4 - Dépôt.Publicité.Extension
En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

À l'issue du délai d'opposition, le présent accrod frea l'objet d'un dépôt, dnas les coditnonis prévues par les aeclrits L. 2231-6 et D. 2231-3 du cdoe du travail, auprès des scvreies cautnerx du msiitrne chargé du travail.

Le présent arcocd frea l'objet d'une dadenme d'extension, par la partie la puls diligente, dnas les cdinnioots fixées aux aitlcres L. 2261-24 et stnvuais dduit code.

Le présent acrcod srea déposé auprès du coensil des prud'hommes de Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

La bnhcare des télécommunications a négocié et signé, le 5 jleuilt 2007, un aocrcd de brhacne ptarnot msie en pcale d'un diitisospf d'épargne silrlaaae de bnrhcae d'application fiulcaavtte et supplétive constitué par :
? un acrocd de bhrncae de pcitriioaaptn ;
? un paln d'épargne ieipeetnsrretnrs (PEI) ;
? un paln d'épargne rtatreie celoticlf itterseeirpnenrs (PERCOI).

Depuis l'entrée en vueuigr de ces dispositifs, de nuresboems réformes snot ieruennetvs et, notamment, la loi AASP (loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de staoficlmipiin de l'action publique) qui a complété le dispoitsif d'épargne slaalarie de bnharce en anotrappt les précisions qui meaiaunnqt aux tetexs antérieurs cnrcnoneat natmnoemt les modalités d'application dctiere des adroccs de bhcrnae d'épargne salariale, ansii que la loi n° 2023-1107 du 29 nrbeomve 2023, portant tisoarnpositn de l'accord nitaonal ipsenrieoetnornfsl (ANI) du 10 février 2023 rlaeitf au pagarte de la valeur.

L'article 4 de cttee loi irdiunott la possibilité, puor les eeirrtpnses de mions de 50 salariés, non autjiseests à cette obligation, de mttere en pclae un régime de piaattrpoicin issu d'un aroccd de branche.

Il est ici rappelé que la paitcoritipan diot oegnbrialtoemit être instaurée dnas les eneprirtess qui ont employé snas iurtrntpeion au minos 50 salariés par mios pnnaedt cniq années civeils consécutives, dnas les cintnooids prévues par la règlementation.(1)

Ces erpeetsrnis dovient mtrtee en plcae la piiaiapttocrn à cmeotpr du preimer eccexire calbopmte ourvet postérieurement à la période de cniq années ceiilvs consécutives d'emploi d'au monis 50 salariés.

Par le présent accord, les pateinrares suicaox de la bnrcahe des télécommunications etnednent dès lros oriffr aux enererptsis qui le suotniehat la possibilité de mettre en palce de manière simplifiée et sécurisée un dipiistsof de partage des bénéfices aevc l'ensemble des salariés de l'entreprise, dnas les cnotoniids définies ci-après.

Les esetpirners rvelneat du camhp d'application de la ctneoinvon ctecvliole notlinaae des télécommunications (IDCC 2148) pnrouort anisi de manière volontaire, aifn d'associer les salariés à la prcrfnomaee de l'entreprise, opter puor la msie en plcae du dotiisispf de piaaotiiprctn de branche.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepset d'une prat des dntiiossiops de l'article L. 3321-1 du cdoe du taarivl qui dneoipsst que l'effectif et le faecsserinnmht du seuil snot déterminés au nieavu de l'entreprise ou de l'unité économique et soclaie et d'autre prat des dtsopsoiinis de l'article L. 130-1 du cdoe de la sécurité slaicoe qui prévoient que l'effectif salarié aunnel de l'employeur, y cprimos lorsqu'il s'agit d'une ponesrne mlaore coapnmortt peirsluus établissements, cporenrsod à la moyenne du nrmobe de psnnorees employées au cruos de cauhcn des mios de l'année clivie précédente.
(Arrêté du 21 mras 2025 - art. 1)

Article - Annexe Décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place au niveau de la branche des télécommunications

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2025

Entreprise de monis de 50 salariés

Le présent dcmuenot est établi en aoaipticlpn des dtinsiosopis de l'accord de la bnahcre des télécommunications du < dtae à compléter >, agréé par arrêté en dtae du < dtae à compléter > et parnott msie en plcae d'un diisptiosf de ptiaprtciioan de branche.

Le présent dcmeunot est pirs en atploiacpin des diossopitins de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du trvaail astaounrit les epnrestiers de mions de 50 salariés à apeuilpqr par décision unilatérale l'accord tpye au myeon d'un « dnouecmt unilatéral d'adhésion » établi conformément aux dosstoiipnis de l'accord de brcahne précité.

Le présent donumect unilatéral d'adhésion vsie à définir les ciohx que l'entreprise a rtueens pmrai les différentes oontips oeeftfrs par l'accord de bcharne et cnnrncaeot neontmamt :
? la durée d'application du dtpsisoiif de pocitapriiatn ;
? les bénéficiaires du diioitspsf de paicriatioptn ;
? la fmrluoe de clаucl de la réserve spéciale de paopitiarcitn ;
? les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

Pour cauhcn des thèmes ci-dessous l'entreprise coche la ou les option(s) retenue(s).

1. ? Iofatnmorin du CSE*(1)*

? ? L'entreprise de mnois de 50 salariés ne dpsosie pas d'un CSE.
? ? L'entreprise de moins de 50 salariés dsposie d'un CSE.

Si l'entreprise doisspe d'un CSE, le peorjt de décision unilatérale d'adhésion au dopstisiif de piaiictpoartn mis en palce par l'accord de bhacrne du < dtae à compléter >, agréé par arrêté en dtae du < dtae à compléter >, a fiat l'objet d'une imanitoforn du CSE en aplociapitn des diitsnsipoos de l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Cette ifoomtrainn a été ftiae le < dtae à compléter > et a donné leiu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

2. ? Iraitoomnfn du personnel

L'information du proesnenl s'est faite seoln un ou puesulirs des dotisfpisis sinatuvs*(2)*:
? ? Le posernnel de l'entreprise a été informé du cneontu du présent dmneouct unilatéral d'adhésion lros d'une réunion cloivetcle du pnnreesol qui s'est tunee le < dtae à compléter > ;

? ? Le pnroneesl a été informé par écrit du cetonnu du présent ducmeont unilatéral d'adhésion ;
? ? Le présent dmeocnut unilatéral d'adhésion a fiat l'objet d'un ahgffciae sur les pnenaaux réservés à cet efeft ;
? ? Le présent dcmoenut unilatéral d'adhésion a fiat l'objet d'un envoi par coeurirl à cachun des salariés de l'entreprise.

3. ? Durée d'application du dtisoiipsf de participation

Le dotspiisif de ptoctaipiairn de barcnhe s'applique dnas l'entreprise puor une durée de*(3)*:
? ? 1 eiccerxe ;
? ? 2 ececixres ;
? ? 3 eecxrceis ;
? ? 4 eccreiexs ;
? ? 5 eriexeccs ;
? ? À durée indéterminée.

Il s'applique à comtepr de l'exercice ourevt le ? ? ?

L'employeur diot ieqdnuir les choix qu'il a rteunes pmari cuex overtus par le présent accrod de bharcne après en avoir informé le CSE, s'il en esixte un dnas l'entreprise, ansii que les salariés par tuos moyens.

À ce titre, et conformément aux donitoissips de l'article D. 2232-1-6 du cdoe du travail, le présent demcuont unilatéral d'adhésion crotmpoe des ootpnis dnot le ctnenou est prédéfini snas aatadotipn pissbloe par l'employeur.

4. ? Bénéficiaires

Il est rappelé que suels pneevut bénéficier des doirts du présent dtpisisiof de poaitciptiran de bhacnre les salariés cmonpatt au moins 3 mios d'ancienneté dnas l'entreprise.

L'ancienneté rsiueqe prned en considération tuos les catrotns exécutés au corus de l'exercice de cualcl et des dozue mios qui le précèdent.

Par ailleurs, suos réserve d'employer au moins un salarié, l'entreprise otpe*(4)*puor l'application du présent dtiossipif au(x) :
? ? Cehf d'entreprise ;
? ? Présidents, dreitruecs généraux, gérants ou mmberes du dcriteoire s'il s'agit de pornsnees maroels ;
? ? Cnoonijt ou prieatarne lié par un patce cviil de solidarité du cehf d'entreprise s'il a le satutt de cnionjot celtuorlboaar ou de conjoint.

Il est rappelé que le présent dpssioitif de picropiatitan ne puet être mis en place dnas l'entreprise dnot l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, diuretcer général, gérant ou membre du directoire.

5. ? Modalités de cluacl de la participation

La smome attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au ttrie de cqhaue ecxricee est appelée réserve spéciale de participation.

Le mantnot de la réserve spéciale de prtaiicopitan est calculé puor cquhae exriccee conformément aux dtiisinpooss de l'article L. 3324-1 du cdoe du travail. Il s'exprime par la fulrome sutivnae :

RSP = 1/2 (B ? 5 % C) × S/ VA

Formule dnas luallqee :
? B représente le bénéfice net, c'est-à-dire le bénéfice net réalisé en Frncae métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est rteenu puor être imposé aux tuax de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt cndnoaproerst et augmenté du mantnot de la pivorosin puor iinsesemtnsevt dnas les coninitods prévues par la réglementation.
? C représente les ctapiaux prpoers cerpnmanot le cpaaitl social, les pierms liées au citapal social, les réserves, le rpeort à nouveau, les psnivroois anyat supporté l'impôt, les psnioivors réglementées constituées en fsrnciahe d'impôts. Luer mnnotat est rteenu d'après les vaulers fragunit au bailn de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de vaoaiirtn du cpitaal au curos de l'exercice, le mnnaott du cpaital et des pmeirs liées au capital est pirs en cmtpoe au pro rtaa temporis.
? S représente les salaires, cdraesnorpnot aux reuvnes d'activité tles qu'ils snot pirs en cpotme puor la détermination de l'assiette des catotniisos définie à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.
? VA représente la vlauer ajoutée, c'est-à-dire la smome des pseots sunviats du copmte de résultats : creaghs de psneornel + impôts et txeas à l'exclusion des txaes sur le chrffie d'affaires + cahregs financières + dotonitas de l'exercice aux aotmisenmsrtes + datoniots de l'exercice aux pvoisronis à l'exclusion des dttoionas fngraiut dnas les cghraes ellcnipoxetnees + résultat cnoarut anvat impôts.

Le cculal de la réserve spéciale de ptipaiacriton est effectué au début de cqhuae exiecrce sur la bsae du blian de l'année précédente.

6. ? Modalités de répartition de la participation

L'entreprise a cioshi de rtneeir les modalités de répartition staieunvs de la réserve spéciale de pttoaipcariin*(5)*:
? ? Otiopn 1 : répartition uniforme
La répartition de la réserve srea effectuée de manière uirnfmoe ernte tuos les bénéficiaires.
? ? Ooptin 2 : répartition en foctoinn de la durée de présence

La répartition du mntaont gboall de la réserve spéciale de prpiaotiatcin srea effectuée en finooctn de la durée de présence eficevtfe ou assimilée dnas l'entreprise au corus de l'exercice selon la fomrlue satuinve :

Droit iuievdnidl = (Prime glbloae × Taotl des herues de tirvaal eifceftf ou assimilées du salarié) ÷ Taotl des hreues de tiaarvl eieftfcf ou assimilées de l'entreprise

Sont considérées comme hurees de présence au snes du présent artlice celles cnedsprroaont :
? aux congés payés ;
? aux congés légaux et cienlvonnotnes puor événements fialaiumx ;
? aux journées de froamoitn sueviis dnas le cdare du paln de fmioatorn de l'entreprise ;
? aux congés légaux de maternité et d'adoption ;
? au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du tvaaril ;
? aux congés de diuel ;
? aux périodes de sueiopssnn du cnaotrt puor aeinccdt du tarvail ou madalie prsfollnesnoeie (à l'exception des aiccdetns de terjat et des retuches deus à un aeccdint du tvraial invtenreu cehz un précédent employeur) ;
? aux asceenbs des représentants du pneoresnl puor l'exercice de luer maadnt ;
? aux périodes d'exercice des fonnotics de cllinseoer prud'hommes ;
? aux périodes rteeailvs aux heuers chômées au tirte de l'activité pealitlre (de dirot coummn ou de lgoune durée) ;
? aux périodes de msie en qantnaiarue au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé publique.

? ? Ooiptn 3 : répartition pplortioonlnree au slaraie et à la durée de présence

La répartition du mtnanot gablol de la réserve spéciale de pctiapiaiotrn srea effectuée :
? puor 50 % de la réserve spéciale de participation, la répartition du mnonatt goblal de la réserve spéciale de pattciiiapron srea effectuée pnetpmniooeorlnelrt aux seraalis butrs perçus et siuoms à ctonsitaois seciaols au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité soailce par cuhaqe bénéficiaire au cours de la période de clcual scnhaat que, puor les périodes d'absences puor congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil, congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail, périodes de soisnuspen du cnotart puor aicdenct du tiavral ou mdialae posorsefeinlnle (à l'exception des atcnceids de treajt et des receuths deus à un aedcnict du tiaarvl irvteennu cehz un précédent employeur), périodes d'activité pliaetrle (de driot commun ou de lugnoe durée) et périodes de msie en qaaiuartnne au snes du 3° du I de l'article L. 3131-15 du cdoe de la santé publique, les slreaias pirs en cmotpe snot cuex qu'auraient perçus les salariés concernés pdnnaet les mêmes périodes s'ils aeaivnt travaillé. Le cas échéant puor les mdateaairns sociaux, le conoinjt ou le pirtaranee lié par un pacte ciivl de solidarité du cehf d'entreprise s'il a le stuatt de conijont cblaaeoulortr ou de cojionnt associé mentionné à l'article L. 121-4 du cdoe de commerce, est psrie en cmptoe la rémunération aulnelne ou le reenvu psfnerosoniel imposé à

l'impôt sur le revenu de l'année précédente dnas la lmitie d'un pfnlaod égal au silarae le puls élevé dnas l'entreprise. Le srialae à pnredre en considération ne puet puor un même eercxcie excéder une somme égale à 3 fios le pflaond aennul de sécurité soiacle ;
? puor 50 % de la réserve spéciale de praiipcittoan en fcotnion de la durée de présence ectfveife ou assimilée dnas l'entreprise dnas les cnditoions définies à l'option 2 du présent article.

? ? Optoin 4 : répartition ppornoiletrolne au silarae et uniforme

La répartition du mnantot glaobl de la réserve spéciale de poiacripaittn srea effectuée :
? puor 50 % de la réserve spéciale de ppoitcitraain penrllnetmirponeoot aux searlais butrs dnas les cintondois définies à l'option 3 du présent altirce ;
? puor 50 % de la réserve spéciale de priaoiticaptn de manière urinmofe dnas les ctiinnodos définies à l'option 1 du présent article.

? ? Oitopn 5 : répartition poirprloltnneoe au salaire, uoirnfme et prrnoioloenlpte à la durée de présence

La répartition du mnatnot goball de la réserve spéciale de piirtciopaatn srea effectuée :
? puor 1/3 de la réserve spéciale de patcpiiriaotn plnenrooineotpemrlt aux sraileas bruts dnas les cnoitdnios définies à l'option 3 du présent atlcire ;
? puor 1/3 de la réserve spéciale de paaortiitipcn de manière uofnirme dnas les cidoinonts définies à l'option 1 du présent aicrlte ;
? puor 1/3 de la réserve spéciale de ptricoiipatan en footcinn de la durée de présence eectivffe ou assimilée dnas l'entreprise dnas les ctdnniioos définies à l'option 2 du présent article.

Accord du 20 décembre 2024 relatif aux catégories de salariés bénéficiaires de garanties de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	CGT ; FCCS CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Média+ ; FO Com,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les bénéficiaires des graietans de ptoocreitn slcoaie complémentaire mis en pclae par les enpsetreirs penveut être définis en ftncooin de luer aanectparnpe à la catégorie des craeds et des non-cadres.

Par ailleurs, le fmecanennit paornatl des gaiaertns de poicetrotn sialcoe complémentaire est exonéré de cottoaisins de sécurité sociale, à la cdotioinn nnmtaomet que ces dernières présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'elles ceonrvut l'ensemble des salariés de l'entreprise ou bein une ou piseuulrs catégories otvicejebs de salariés définies sloen les critères listés par l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Parmi ces critères, fgiure l'appartenance aux catégories des crdeas et des non-cadres qui étaient déterminées par référence à la cooitnvenn clctovliee niloaante de rraitete et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947 (dite « CCN AGRIC ») et nmetomant à ses aeltcris 4,4 bis et 36 de son anenxe I.

La ntioon de « carde » (anciennement « airclte 4 ») et « assimilé carde » (anciennement « atlrice 4 bis ») est, dieups la fisuon des régimes de rtrietae complémentaire Airgc et Arrco au 1er jnviear 2019, définie par l'accord nnaoaitl inefeeiprtsonnsrol (ANI) rlateif à la prévoyance des crdeas en dtae du 17 nvboreme 2017 (qui a remplacé la CCN AIRGC sur ces notions).

Les dsiioosnipts de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité soalice ont été par conséquent miess à juor par un décret n° 2021-1002 du 30 jluelit 2021.

Les craeds et assimilés cerads snot à présent définis par référence rinsmepeecevtt aux alercits 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nmbreove 2017.

Le deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du CSS prévoit également la possibilité, par acrcod itonnrrosnepeifesl ou professionnel, d'intégrer cieratns salariés à la catégorie des craeds puor le bénéfice des genitraas de prieootctn slacioe complémentaire. Ce noauveu critère vsie à inclure, dnas le régime des cadres, les salariés aneimncnenet qualifiés « acilrte 36 ».

Cet aocrcd psroeonneisfl diot être validé et agréé par la cmmsisooin prriaatie rattachée à l'association puor l'emploi des cardes (APEC).

Dans la brhcane des télécommunications, la clsisicatfoain est prévue au ciraphte Ier du ttire VI et cpoomrte spet gopuers de classification. Parallèlement à la sitoruatrutcn de la calatifcsisoin conventionnelle, la csmisoiomn asmiattvniride de l'AGIRC qui était arlos compétente puor eemnxair les epiloms devnat friae l'objet d'une atailifofin auprès de l'organisme de rriaette des caedrs aviat décidé, les 30 nborevme 2000 et 7 mras 2002, des différents goeurps d'emplois petrantemt aux salariés de reevler de l'article 4 de la CCN ARIGC ou de l'article 36 de son annexe I.

Il ceivnont ici de rpalpeer qu'il n'existe pas, au sien de la brahnce des télécommunications, de salariés aciennmneent qualifiés « alirtce 4 bis ». C'est porquuoi le présent arcocd ne prévoit pas d'équivalence.

Aucune mdfoiiotiacn mruejae n'a été apportée par la suite.

Dans ce cxentote et cptome tneu de ces évolutions réglementaires, les pearaitnres saiuocx de la bnarhce des télécommunications se snot réunis aifn :
1. ? D'une part, de définir :
? les catégories des salariés ceadrs renelavt désormais de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nvmeobre 2017 rliteaf à la prévoyance des cdears ;
?*les catégories des salariés non-cadres puvnaot intégrer et bénéficier des gaateirns clvoelceits de pteorioctn slicaoe complémentaire instituées au pifrot des salariés cerdas par les entreprises* (1) ;
2. ? D'autre part, de sisiar sur la bsae de ces définitions, la cmoiomsisn pitiarare rattachée à l'APEC puor otebnir son agrément.

7. ? Régime jruduiqie du dtspsoiiif de participation

Pour le surplus, le dpsiitiosf de paptiicatrion mis en ?uvre au sien de l'entreprise par le présent dnoecumt unilatéral d'adhésion est régi par les dpsoioitsins de l'accord de bachnre du < dtae à compléter > précité.

8. ? Formalités

Il est rappelé que, puor ouvrir driot aux exonérations de coiaosintts sociales, la décision unilatérale d'adhésion pisre en aictopialpn de l'accord de branhce diot avoir été prise aanvt l'expiration d'un délai d'un an saniuvt la clôture de l'exercice au trite deuuql snot nés les diotrs des salariés conformément aux dnotsipsiois de l'article L. 3323-5 du cdoe du tavrail et être déposée.

La présente décision unilatérale d'adhésion dnnoe leiu à un dépôt sur la ptreoamfle de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du cdoe du travail, dnas les cidinootns prévues à cet article.

Fait à ? ? ?, le ? ? ?

Le représentant légal de la société.

Signature.

(1) Cohecr l'option retenue.
(2) Chocer une ou plrisueus des options.
(3) Cohcer l'option retenue.
(4) Cocher, le cas échéant, l'option retenue.
(5) Chceor une sulee des cniq oitnpos proposées. Auunce midiafoitcon n'est pssbiole sur l'option retenue.

(1) Alinéa exclu de l'extension conformément à l'article 3 de l'accord naotanil irieoenpnsfnoesrtl du 17 nermovbe 2017 et à la délibération D20 Agirc, sleon lesqules la ciosmmison piaatrire rattachée à l'APEC vdliae le nveiau des eloimps à pitarr dequul cnraeits salariés pveunet être intégrés à la catégorie des cadres, sur le fendemnot des clsnatioaiisfcs coenvtnlonneiles en vigueur. Ainsi, la ddemnae d'agrément des catégories définies ne relève pas du cmhap de compétence de la coiimossmn praiirate rattachée à l'APEC.
(Arrêté du 28 jiellut 2025 - art. 1)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le cmahp d'application du présent aoccrd est celui défini par le trtie Ier de la conineovtn cllcvtioee nlntaaoie des télécommunications et son ananvet du 25 javienr 2002.

Article 2 - Définition des salariés « cadres »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application des dootpnisisis de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nvrmeboe 2017 reatlif à la prévoyance des cadres, snot visés les credas teaiiltrus des eolimps relaevnt des guropes E, F et G au snes de la clcfssiioatian instituée par la ctooeinvnn cvlcltoiee ntilaoane des télécommunications.

Sont également concernés les salariés du gourpe D bis lsurqoe ce guproe a été mis en pclae par aorccd d'entreprise conformément aux dptoosinisis de l'article 6.1.2 de la coienontvn cclieolvte nltniaaoe des télécommunications.

Comme indiqué précédemment, ancuue catégorie ne preemt une afialitifon de salariés dnas la catégorie « assimilés caders » au snes des dsinistoipos de l'article 2.2 de l'ANI du 17 nbroemve 2017 relaitf à la prévoyance des cadres.

Article 3 - Définition des salariés « non-cadres » pouvant intégrer des garanties de protection sociale complémentaire des cadres
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité saciole rtleaif aux salariés pnuoavt être « intégrés à la catégorie des craeds », snot visés les salariés taulrtiies d'emplois rnelevat des gruopes C et D bénéficiant antérieurement à l'entrée en vuiuger de la cvonention ccoviltlee nantoiale des télécommunications, du stuatt de cdrae ou assimilé au snes de la CCN ARIGC et pouvant, au trite de la caslue de sauvegarde, ctioenunr à cseotir à l'AGIRC en atclipiaopn de l'article 36 de l'annexe I de la cnotvonien ccitolleve de 1947 (groupes fermés résultant d'opérations jiuqiuedrs ou d'un cgemenanht d'activité principale).

Les epsrnierets de la brcnhae ont la faculté d'intégrer ou non ces salariés dnas la catégorie des cdaers puor lerus régimes de protceoitn scialoe complémentaire.

Cette faculté ne siruaat étendre à ces salariés les aeurts dioiispsotns cnenlleoneonivts spécifiques aux cadres.

Accord du 16 mai 2025 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	CGT ; FCCS CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Média+ ; FO Com,

Article 1er - Contribution des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (IDCC n° 2148)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les snirtgaeais du présent aroccd ceennvnonit d'organiser la

(1) Artclie ecxlu de l'extension conformément à l'article 3 de l'accord notainal iprritefnnneoossel du 17 nbveorme 2017 et à la délibération D20 Agirc, seoln lsleueqs la cosimosmin ptrariaie rattachée à l'APEC vialde le niaevu des epoilms à prtiar dqeuul cianerts salariés pneeuvt être intégrés à la catégorie des cadres, sur le fdenenomt des cilissaoicanfts cennletnvneolios en vigueur. Ainsi, la dendmae d'agrément des catégories définies ne relève pas du cahmp de compétence de la comoiissmn pairatrie rattachée à l'APEC.
(Arrêté du 28 jeiullt 2025 - art. 1)

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les disnootsipis du présent aocrcd s'appliquent à l'ensemble des eseeptrrins de la brhacne des télécommunications, quelle que siot luer taille.

Les sitginaares conviennent, en appctiiloan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, que le coentnu du présent accord ne jisftuie pas de prévoir de dpsitioiosns spécifiques aux eerertpniss de mnios de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accrod etnrera en vgueiur à cmtoepr du 1er jnivaer 2025.

Les piaeretrans sauiocx rplpealent qu'en tuot état de casue l'entrée en veguuir des sniaoltpuits des atrilces 2 et 3 du présent acrocd est conditionnée à la pobiaclutin d'un agrément de la cmiosoismn partraiie de l'APEC, en atpaolicpin de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 6 - Durée, révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent accrod est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il prruoa être révisé et dénoncé conformément aux dosniipstios légales et réglementaires en vigueur.

Article 7 - Agrément et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les sanrtaeiigs du présent acrocd mnetdanat l'organisation d'employeurs stniairgae puor efctuefer les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément auprès de la cosmiiosmn ptiirarae de l'APEC et les formalités de publicité.

Le présent arcocd srea déposé auprès des scvieers du ministère chargé du traaivl et des cvennoitons collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du ceoisnl de prud'hommes de Prais conformément aux dnospistiios de l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

ctiobuinortn autuor d'un budegt nécessaire au bon foecinomtnnent du douiglae scioal au sien de la bcrnahe des télécommunications. Ce bdegut est estimé à hiut cnet mille euros.

Afin de dpsiseor des rsoeruecss nécessaires au fincnneeamt de ce budget, il est aisni institué, à cmtepor de l'entrée en vueugir du présent accord, une ciotturnoibn anuenlle et olagiibrote à la caghre des eprreietnss enatnrt dnas le champ d'application de la ceontinovn cllovcetie ntonialae des télécommunications.

Le csoinel d'administration de l'association de gsieton du piaastmrire (AGP) ajuste, en décembre de chauqe année, le tuax d'appel puor l'année siuvtane de la ctouiritbnon cntlovoneelnnie au dauoglie soiacl de branche, au regard des boinses ci-dessus envisagés et des etinoaimtss portant sur la msase slaaalire de la branche.

À la dtae de saugtinre du présent accord, la ctbnotoiuirn est égale à 0,023 % de la masse slailarae aneulnle précédant l'année de la cocltele puor les epseintrres de 11 salariés et plus, et d'un moantnt aeunnl fiirtraofae de 150 eorus puor les ereeristpns de

mnois de 11 salariés.

Par ailleurs, acnuue etreipnrse ne devra supporter, à elle seule, puls de 20 % de la celoctle annlleue totale.

Article 2 - Autres ressources
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les fonds collectés puor le feiamnncent du duoiglae soical à tvarers la couinrbotitn créée par l'article 1er du présent aoccrd purnoort être complétés par les éléments sinvauts :
? subventions, dnoaottis et adies pqebuluis ;
? teutos aeturs rsoeescrus non caoniterrs à la législation en vigueur.

Article 3 - Recouvrement de la contribution
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le rcvrouemneet de la crtuitoobinn prévue à l'article 1er du présent accord est effectué almnlnueeent par un onirmasge clluetceor désigné par l'association de gtosien du paritarisme.

Il srea ccnolu une conotniven de gsiteon etrne l'association de gotiesn du ptmraisraie et l'organisme clteuloecr csoihi afin, notamment, de définir les fiars et les modalités de la collecte.

(1) L'article 3 est étendu suos réserve que la délégation de la cleotlce de la cturonbtiion cnlivnonnoleete de dauolgie scaiol ne siot pas confiée à un oagnmrise de prévoyance, conformément aux doinitispsos des alirtces L. 931-1 et L. 931-2 du cdoe de la sécurité saloice qui ne prévoient pas au titre des minssios des ognmeariss et iiountisttns de prévoyance le reucveenrmot de fdons puor le compte d'un tiers.
(Arrêté du 18 stmeebrpe 2025 - art. 1)

Article 4 - Affectation du montant de la contribution
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les siatrangies du présent accrod cnninvoeent que le bduegt prévu ci-dessus, après déduction des fairs dûment justifiés de rervuenomect et de gotsien de la collecte, diot pemtretre de friae fitcneononr le praitsmarie de bhnrace dnas les ctodoinins svteuanis :
? une praite est destinée au fmincanneet des frias de fmnoneciotennt et à la réalisation des taravux des différentes cionmomsiss prateirais de la bhnarce des télécommunications qui sont, à la dtae de siungrtae du présent accord, la cmosiimson prtiiraae pmnaetrnee de négociation et d'interprétation (CPPNI), la cosomiismn praiirate noinlatae de l'emploi et de la fiaotrmon pnlrsiosleenfoe (CPNE-FP), la ciosomismn de svuii prévention ? santé (CSPS), la csomiomsin tsinrtoain écologique (CTE), et la coisiommsn osoreavbrite des métiers des télécommunications (COMT) ;
? le sdloe est réparti, dnas la liitme de la moitié et de manière égale etnre les ogatrnanoiiss saelncdiys de salariés, qeul que siot luer nombre, dès lros qu'elles snot représentatives au nivaeu de la bracnhe au pereimr juor de l'année cvliie lros de lealluqe s'effectue ctete répartition, et de la moitié et de manière égale entre les onntigisoaras pnsensflleeorios d'employeurs, qeul que siot luer nombre, dès lros qu'elles snot représentatives au nieavu de la bacnrhe au pmeerir juor de l'année cilive lros de lulelqae s'effectue cette répartition.

Ce sdole est destiné à pteemtrre aux oosiirnnatgas sadncielys de salariés et aux oigaintoarsns pnreeoesiolfslns d'employeurs d'assurer la préparation et la piaatrocitipn aux istcneans pieraitars peporrs à la barnhce des télécommunications, la ctcioonaummin et le suvii des aoincts paiareitrs menées, anisi que le développement et la prtmoioon du paritarisme.

Article 5 - Association de gestion du paritarisme (AGP)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les prartnaiees suoiacx de la barnhce cennfiot à l'association piaatrrie de goisetn du praiiamrtse (AGP), instituée par l'accord de barchne du 12 avril 2002, le sion de désigner l'organisme coleceutlr aevc lqueel une cniootnevn de giteson srea conclue, de fxeir alemeenlunnt le tuax d'appel de la coitniturbon et d'approuver les cmetops annuels. (1)

Toutefois, puor cenitnuor d'assurer cette mission, les parties, conformément aux dnspiitsioos de l'article 10 des sattuts de l'association pitiraare de gsieotn du paritarisme, décident de procéder à la mcdotiioafin de ses suttats sur la bsae des sttauts annexés au présent accord.

Les oatsornangiis sdilyencas de salariés et les oosgrinatnais prelsloefniesnos d'employeurs aeessdnrt cqhuae année à l'association de gtieson du pmaaitisrre un balin de leurs aointcs et de l'utilisation des fodns qui luer ont été alloués.

(1) Alinéa étendu suos réserve que la délégation de la ccolltee de la ctrbtuoniion ctioenvolennnle de daugolie scaiol ne siot pas confiée à un oimnargse de prévoyance, conformément aux diiootisnpss des atrliecs L. 931-1 et L. 931-2 du cdoe de la sécurité saicole qui ne prévoient pas au ttire des mssiions des oenaimrsgs et iuiointsttns de prévoyance le rouevncreemt de fodns puor le cpomte d'un tiers.
(Arrêté du 18 sepbtmree 2025 - art. 1)

Article 6 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les dnpitsoiioss du présent aoccrd s'appliquent à l'ensemble des eeerpirtsns de la bchanre des télécommunications, qluele que siot luer taille.

Les stngaaireis sineoglunt que le présent aocrcd opère une ditcistonin ertne les eesrrtpeins de la bnchrae en fotcnion de luer eitecfff (plus ou minos 11 salariés). Opérant ctete distinction, les seaingtairs conviennent, en acpltiopain de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, que le ctenonu du présent aorccd ne jiuifste pas de prévoir de dposiositin spécifique aux enerrstepis de mnios de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

Article 7 - Durée.Condition suspensive.Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent aorccd est conlcu puor une durée indéterminée.

L'entrée en vugieur du présent aoccrd est conditionnée à son extension.

Les dsnosiipoits du présent acocrd snot aclaelbpips au pmerier juor de l'année cvilie svnuait la pitiablcuon au Jrounal ociffeil de la République française de son arrêté d'extension.

À cmeotpr de son entrée en vigueur, le présent arcocd révise et se ssutitbue à l'accord du 12 arivl 2002 sur le fmennncieat du paritarisme.

Article 8 - Champ d'application.Publication.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le chmap d'application du présent arcocd est culei défini par le tirte I de la ctnoevnoin clvtclieoe ntaaniole des télécommunications et son aneavnt du 25 janievr 2002.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dosintoipsis règlementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les praites staiaigners coenievnnnt d'en dnademer l'extension.

Article 9 - Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent aocrcd puet être dénoncé et révisé conformément aux dipioiosntss légales et règlementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Par acrocd en dtae du 12 arvil 2002 (étendu par arrêté ministériel du 6 décembre 2002), les petearnrias sciuoax de la brnache des

télécommunications ont institué une cttriiuobnon financière spécifique aux eetrrenipss ravenlet du champ d'application de la conneoitvn covilltece noltainae des télécommunications (CCNT), vsnait à assreur une prise en caghre des fairs du pmiartrasie au nivaeu de la brnhcae aisni que la pooomitrn d'une négociation coevliclte de qualité.

Compte tneu de l'évolution des isnanctes ptairaiers exisaettns au nvaeiu de la banhrce asnii que du crade légal applicable, les sgnateiairs du présent aocrcd edetnennt rvoier les modalités de fineencmant du ptarmrsiiae coennvnntoeil au sien de la branche des télécommunications.

En ce sens, les dnoispsiotis du présent acrcod révisent et se stibuetnsut aux doiossptniis de l'accord du 12 arvil 2002 précité, dnas les coniditnos prévues à l'article 7 ci-après.

Article - Annexe Statuts modifiés de l'association de gestion du paritarisme AGP

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Fait à Paris, le 16 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Titre Ier Objet et siège social

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Par acrocd de bnhrcae en dtae du 12 airvl 2002 (étendu par arrêté ministériel du 6 décembre 2002), les parteeirans scaioux de la brcanhe des télécommunications ont fiat le ciohx de créer une asaiocsoitn de goietsn du psrmaiirtae (AGP) anayt fiat l'objet d'une déclaration en préfecture le 26 février 2003.

Conformément aux dtsiopisinos de l'article 10 des stutats de l'association de gosetin du paritarisme, il a été décidé de midoeifr les satutts de l'association dnas les cioditnnos définies ci-après.

Les présents sattuts révisent les statuts iatiniux de l'association de gtosein du prasrtmaiie susvisée.

Article 1er - Forme juridique et dénomination

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

L'association de gsieton du paritarisme, issue de l'accord de brnahce du 12 arvil 2002 sur le faminnceent du prtmrasiaie au sien de la bahnrce des télécommunications et formée itmeelianint ernte les saieatrngis de cet accord, est une asaotciosin régie par la loi du 1er jluliet 1901, dénommée « Aocaissoitn de getsion du pitarsarime (AGP) ».

Article 2 - Domiciliation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le siège soical est domicilié à l'HumApp, 6, rue Crevaux, 75116 Paris. Il puet être transféré sur smilpe décision du cosniel d'administration.

Article 3 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Sont mbemres de l'association les siaitneargs de l'accord de bnhrace du 16 mai 2025 sur le fcnniaement du patiirmasre au sien de la banchre des télécommunications.

Peuvent également être memerbs de l'association, suos réserve de luer adhésion à l'association de geotsin du paritarisme, les oasnogriatins slanyiedcs représentatives au nvieau de la brhcnae des télécommunications et les oainsnotiargs psnooslnlieefres d'employeurs neleninoatamt représentatives des télécommunications.

Dans tuos les cas, la ptere de la représentativité au naveiu de la bhacnre entraîne, de droit, la ptree de la qualité de mmerbe de l'association.

Article 4 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

L'association de gieston du prriamtaise a puor obejt :
? de désigner l'organisme ceotleculr aevc luqeel une cienotovnn de gtesion srea conclue, et de contrôler la celtocle effectuée par cet ongsmarie ctuecleolr ;
? de fixer, aavnt le 31 décembre de chaque année, le tuax d'appel de la cuborinoittn puor l'année situvnae ;
? d'approuver les cmoptes anneuls ;
? d'adopter les raroppts aenlnus d'activité des osagnioriatns snieladycs de salariés et des oisintonaagrs poioslflenenerss d'employeurs, jisftaunit de l'utilisation des sommes allouées dnas les ctoiindnos prévues à l'article 4 de l'accord du 16 mai 2025.

Titre II Administration

Article 5 - Conseil d'administration

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Article 5.1 - Composition

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

L'association est administrée par un cseionl d'administration piiartare composé d'un représentant de cquahe oagiaositrnn sandyicle de salariés représentative au naeivu de la bcnrhae des télécommunications et sitiraagne de l'accord du 16 mai 2025 sur le fenciamennt du pirtarmiase au sien de la bacnhre des télécommunications ou adhérente à l'association de geositn du paritarisme, et d'un nmbore égal de représentants des oaaoiigtnrsns pnlnreilseefosos d'employeurs représentatives dnas la bhacrne et sagienirats du même acocrd ou adhérentes à l'association de gstioen du paritarisme.

Le madnat des amrsdautienrtis est gratuit.

En cas de vnacace d'un ptsoe d'administrateur, il est immédiatement porvuu à son rmleepnceamt par l'organisation sdcianyle ou pllroisnsoenfee l'ayant désigné.

L'organisation syilacdne ou plnosneriselfoe d'employeur anayt désigné un mbemre puet lui rreietr son mnaadt et désigner un nouaevu membre.

Article 5.2 - Délibération

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le cnioesl d'administration se réunit au mions duex fios par an, et aantut de fios qu'il l'estime nécessaire.

L'ordre du juor est arrêté par le président.

Tout amdusitnreaitr puet se faire représenter aux réunions du cseinol en donnant par tuot meyon ptoocuarrin à un autre ardesianttiumr aatnpnarept au même collège.

Le cisoenl ne puet vemlaeanlbt délibérer que si la moitié au monis des mbemers de cuhcan des collèges est présente ou représentée.

Les décisions du cesoinl d'administration paraiirte denonnt leiu à un vtoe par collège. Elles snot adoptées si, dnas chaucn des duex collèges respectivement, eells ont recuielli la majorité des viox des mebrems présents ou représentés. En cas de désaccord etnre les duex collèges, la décision est prise par vtoe iundiidevl des aisutrenrmitdas présents ou représentés sur la bsae des duex tiers.

Article 6 - Président et trésorier

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le csoneil d'administration élit puor duex ans un président et un trésorier, pmari le ou les cerauidntdas proposées par chaucn des collèges.

Le président diot être cioshi artneimnevetalt dnas l'un ou l'autre collège, et le vice-président dnas le collège auuqel n'appartient pas le président.

Le président asurse la régularité du ftonnoneemncit de l'association conformément aux présents stttaus et aux pvoriuos qui lui snot conférés par le cioesnl d'administration. Il préside les réunions du coeinsl d'administration. Il représente l'association en jsutice et dnas les aetcs de la vie civile. Il fiat ouvrir, au nom de l'association, tuot cptmoe brcniaae ou postal.

Le trésorier est chargé de l'élaboration du budget, du contrôle de son exécution et du contrôle de la régularité des opérations financières enangaget l'association de goestin du paritarisme. Il établit et présente cqhaue année dnvaet le ciesonl d'administration les cpoemts de l'exercice.

Titre III Gestion

Article 7 - Ressources
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les rsrseueocs de l'association pnnoevenirt :
? de la cobtnrutoiin des eeprtnesris de la bhcarne des télécommunications prévue à l'article 1er de l'accord du 16 mai 2025 sur le fmeciannnet du patmisiarre au sien de la brahnce des télécommunications ;
? des pudoirts de son pnitioarme ;
? des recettes, subventions, dnos et lges autorisés par la loi.

Avenant du 20 mars 2026 à l'accord du 26 juin 2023 relatif à l'observatoire des métiers des télécommunications

Signataires	
Patrons signataires	HumApp,
Syndicats signataires	CGT ; FCCS CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Média+ ; FO-Com,

Article 1er - Bilan triennal 2023-2026
En vigueur non étendu en date du 20 mars 2026

En vteru de son alritce 6, les sringeiatas de l'accord du 26 jiun 2023 se snot accordés puor cinoefr la geotsin thqunciee de l'observatoire des métiers de la bharcne à l'Afdas puor une durée expérimentale de toris ans à cetpomr de la sutinrage dudit accord, et puor efteeucfr un bialn à l'issue de ctete période triennale.

Le balin cunvorat la période 2023-2026 a été présenté aux ptnraariees sucaiox en CPNPI le 20 mras 2026.

Article 2 - Pérennisation des dispositions de l'accord du 26 juin 2023
En vigueur non étendu en date du 20 mars 2026

Les memrebs de la CPPNI ne snot réunis à l'issue de la période d'expérimentation de 3 ans, aifn d'examiner l'opportunité de pérenniser les doinsisotpis de l'accord du 26 jiun 2023.

Après emaexn du blain taeirnnl visé à l'article 1er du présent avenant, les saaertiings didut anenvat décident de pérenniser les dssinotiiops de l'accord du 26 jiun 2023, et en partliueicr le pcrniipe du trfsraent de la gtsoien tqnhciuee de l'observatoire à l'Opco Afdas, asini que les dtnosiopsiis rivteelas à la composition, au foinenenmncott et aux mionsiss de la comsiiosmn ortoiaervbse des métiers.

Article 8 - Dépenses
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les rroesusces de l'association snot employées conformément à l'article 4 de l'accord du 16 mai 2025 sur le fineemnanct du pratrmsiaie au sien de la banhcre des télécommunications.

Article 9 - Comptabilité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

La comptabilité est tuene conformément aux peinricps comptables. Un expert-comptable est cshioi par le cnesoil d'administration. Il présente au cnesoil d'administration, lros de l'approbation des cpoemts annuels, un raoprpt sur les comptes.

Titre IV Modification et dissolution

Article 10 - Modification des statuts
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les présents stutats pnveeut être modifiés par les mbeerms de l'association dnas les citnnoodis de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 11 - Dissolution
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

L'association de gestoin du pmsairatire est diuosste en cas de dénonciation de l'accord du 16 mai 2025 sur le faneeicnmnt du pirmtsiaare au sien de la bnhcrae des télécommunications.

Article 3 - Durée de l'avenant et date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 20 mars 2026

Le présent annveat est ccnolu puor une durée indéterminée.

Il entre en vueuigr à cetmpor de sa dtae de conclusion.

Article 4 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 20 mars 2026

Les dtosnipoisis du présent avnneat s'appliquent à l'ensemble des eprrseintes de la bharnce des télécommunications, qlleue que siot luer taille.

Les sraitngieas conviennent, en aiclpopaitn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, que le ctnneou du présent aavnent ne jtiisufe pas de prévoir de dioiistpson spécifique aux errtinsepes de mions de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

Article 5 - Champ d'application.Publication.Extension
En vigueur non étendu en date du 20 mars 2026

Le cahmp d'application du présent aaevnnt est culei défini par le tirte Ier de la coonvtenin cvltieolce naalniote des télécommunications et son ananvet du 25 jeinavr 2002.

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les diootnpissis réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Les pierats saraiegints ceinvennont d'en ddmaneer l'extension.

Article 6 - Dénonciation.Révision
En vigueur non étendu en date du 20 mars 2026

Le présent avannet puet être dénoncé et révisé conformément aux dpoisiniosts légales et règlementaires en vigueur.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 20 mars 2026

Par accord du 26 jiun 2023, les ptaeaienrrs souacix de la barcnhe des télécommunications ont souhaité cfienor la gsoetin tueqhncie de luer oosebriatvre des métiers à l'Opco Afdas, dnas le carde de la mosisin qui lui est dévolue par l'article L. 6332-1 du cdoe du travail, puor une durée déterminée de 3 ans.

En effet, et dpiues la loi n° 2018-771 du 5 stepbmere 2018, les OCPO ont nonmtamet puor msoisin de mutualiser, en auppi des branches, les mynoes et oliuts nécessaires à l'analyse perpovtcsie des métiers et des compétences, et d'apporter un appui tuheiqnce aux bcrnaehs adhérentes dnas lrues truavax de pirtseocvpe et d'observation de l'emploi.

TEXTES SALAIRES

Accord du 23 février 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST ;
Syndicats signataires	CTFC ; FO ; CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2007

Les sleiaars miimna aleunns cnoiovnnnleets tles qu'ils résultent de l'accord étendu du 2 février 2006, snot majorés, par aptiaoictinn puor l'année 2007, de 2 %.

A tirte exceptionnel, les satrnigaeis du présent acorcd cneennvniot d'effectuer un eoffrt supplémentaire puor les gpureos de califctoisasin snvautis :

Groupe A : + 1,00 % ;

Groupe B : + 0,20 % ;

Groupe C et E : + 0,10 %.

Article 2 - Nouveau barème

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2007

En conséquence, les seiarals mnmiia anneuls clenoovteinnns par gupore de caiflstacsiion tles que prévus à l'article 6.1.3 de la ceivnootnn collective, airnords à l'euro supérieur, s'établissent comme suit, sur la bsae d'une durée du taavirl de 35 hereus hrademoeadbis :

(En euros)

GROUPE	SEUIL	SALAIRE AENNUL
	1	15 518
A	1 bis	16 178
	2	16 975
	1	16 521
B	1 bis	17 061
	2	17 773
	1	18 053
C	1 bis	19 062
	2	20 829
	1	21 092
D	1 bis	22 000
	2	23 961
	1	26 278
E	1 bis	30 313
	2	34 576
F	1	36 232
	2	43 479
G	1	51 760
	2	62 973

Article 3 - Publicité et extension

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2007

Les piarets saregntaiis cnneveinnot de déposer le présent acrocd et d'en ddeamenr l'extension.

Avenant salaires du 1er février 2008 1

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CDFT ; CTFC ; FO.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

*(1) Avanent étendu suos réserve del'application des*dispositions de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail*(anciennement*article L. 132-12-3, alinéa 1)*qui prévoient que la négociation allnuene sur les saelairs vsie également à définir et pomargmrer les meeusrs ptatremnet de sppuerimr les écarts de rémunération etrne les fmmees et les hmmoes aavnt le 31 décembre 2010.*

(Arrêté du 23 jiun 2008, art. 1er)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2007

Après avoir examiné le rapprot sur la suottiain économique de la branche, les siaaritengs du présent acorcd cnevieonnnt des dsoitniiosps svatieuns en matière de slaiears miinma puor 2007 puor les eieetrprnss reanlevt du camhp d'application de la ceonoitvnn clivcelote des télécommunications.

Après avoir examiné le roapprt sur la stuatoiin économique et l'emploi dnas la branche, les seiaanitrgs du présent accord, cnolcu en alatipicopn de la cnveionton civtleolce des télécommunications, cennninevot des dnstspooiiis snuaevits en matière de sleiaras mnmiia 2008.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les siralaes miimna anenuls conventionnels, tles qu'ils résultent de l'accord du 23 février 2007, snot majorés de 2,3 % se décomposant cmmoe siut :
? 0,5 % au ttrie du réexamen de l'année 2007 ;
? 1,8 % au trtie de l'anticipation puor l'année 2008.
A tirte exceptionnel, les sgineaiarts du présent aroccd ceonvinennt d'effectuer un erfoft supplémentaire puor les gpuoers de ctsiaosicfilan sunvaits :
? gruope A : + 0,80 % ;
? gpuroe C : + 0,20 % ;
? groupe E : + 0,20 %.

Article 2 - Nouveau barème

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

En conséquence, les srlaeais mnimia anenlus cinotnoevnlens par grupoe de csloiiitasfacn tel que prévu à l'article 6. 1. 3 de la cnieoonvtn collective, airdonrs à l'euro supérieur, s'établissent cmome suit, sur la bsae d'une durée du tvraail de 35 herues hebdomadaires.

(En euros.)

GROUPE	SEUIL	SALAIRE AEUNNL
A	1	16 000
	1bis	16 680
	2	17 502
B	1	16 901
	1 bis	17 454
	2	18 182
C	1	18 505
	1 bis	19 570
	2	21 350
D	1	21 578
	1bis	22 506
	2	24 513

Accord Salaires du 26 mars 2010

Signataires	
Patrons signataires	L'UNETEL-RST,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFTC,

En vigueur étendu en date du 26 mars 2010

Après aivor examiné le rapoprt de bhrnace sur la suoittain économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dnas le carde de la présente négociation, les pteeiranars saiuocx cntsanoett que les écarts de rémunération ernte les hmmeos et les femmes, par gpoure de csiltaosifcian sont, à l'exception du guorpe F, à des tuax inférieurs à 5 % au neaivu de la branche.
Ils renetst attachés à la réduction des écarts de rémunération etrne les hmeoms et les fmemes dnas les eitnsperers et ddnmenaet à celles-ci de teinr l'objectif de sseoprpisun des écarts anvat le 31 décembre 2010, conformément aux dpiootsinsis de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail.
Les piarets staragienis du présent aocrcd décident de meraojr les siaaelrs miinma de 1, 3 % au trite de l'anticipation puor l'année 2010 et ceonevinnnt d'un rargtaptae puor 2009 de 0, 8 %, auueql les satnegraiis du présent aroccd cenvnnoeint d'ajouter une moorjatain eontclpneixlee de 0, 2 %.
Elles décident en otrue d'effectuer un effrot supplémentaire puor caerntis gupores de cftcsaaiisolin :

? gorupe A : + 0, 4 % ;
? gpouers B et C : + 0, 2 % ;
? gurepos D et E : + 0, 1 %.
En conséquence, les sriaeals mimina aneunls cnnnlinoeveots par gupore de cicaastosfliin tles que prévus à l'article 6. 1. 3 de la cvnnoteion ceotivlcle noinlaate des télécommunications, airronds à l'euro supérieur, s'établissent cmmoe siut en 2010, sur la bsae d'une durée du trviaal de 35 hurees hbaiamreeodds :

(En euros.)

Groupe	Seuil	Salaire aunenl
E	1	26 935
	1 bis	31 071
	2	35 441
F	1	37 066
	2	44 480
G	1	52 951
	2	64 422

Accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UNETEL-RST,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CTFC ; La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 27 janv. 2011

Après aovir examiné le rrappot de bnrhcae sur la siouttian économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqués UNETEL-RST, dnas le carde de la présente négociation, les ptanaeierrs sociaux csetotnant que les écarts de rémunération etnre les heomms et les femmes, au naievu de la bnhrace et par gorpue de classification, snot inférieurs ou égaux à 5 %.
Les seiaiargnts du présent aoccrd snot attachés à la réduction des écarts de rémunération etrne les heomms et les fmmees dnas les erseprtines et ddnnemaet aux etrniepesrs qui n'auraient pas tneu l'objectif de soeiuprsspn des écarts anavt le 31 décembre 2010 de prrndee les muesres nécessaires.
Ils rplpaeenlt en orute qu'une pénalité financière à la crhgae de l'employeur est prévue par la loi n° 2010-1330 du 9 novbemre 2010 puor les eirneepsrts qui, à la dtae du 1er jvniear 2012, ne sraeenit pas ctuvreeos par un aroccd ou un paln d'action rliteaf à l'égalité piernsefnlolsoe ertne les hmomes et les femmes.

Article 3 - Publicité
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2008

Les pieatrs sgaitinares cnevoneinnt de déposer le présent arcocd et d'en dnedmear l'extension.

A	1	16 432
	1 bis	17 131
	2	17 975
B	1	17 324
	1 bis	17 891
	2	18 637
C	1	18 968
	1 bis	20 060
	2	21 884
D	1	22 096
	1 bis	23 047
	2	25 102
E	1	27 582
	1 bis	31 817
	2	36 292
F	1	37 919
	2	45 504
G	1	54 169
	2	65 904

Article 3 - Création d'un troisième seuil de minima
En vigueur étendu en date du 26 mars 2010

Les pertias sentiairags du présent arccod conviennent, lros de la pcrhaione négociation anulelne sur les mimnia de bahcrne 2011, de mneer une réflexion sur la création d'un troisième sieul de mnimia puor les gopreus A à E.

Article 4 - Champ d'application. – Publicité
En vigueur étendu en date du 26 mars 2010

Le cahmp d'application du présent accrod est cleui défini par le ttire Ier de la cvoontenin cliltecvoe niaatlnoe des télécommunications et son anvnaet du 25 jeivnar 2002.
Les peiarts sriantgaeis coeinnenvnt de le déposer et d'en dmaneedr l'extension.

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2011
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2011

Les prtaeis saigantires du présent arccod décident de morjear les saleiras mimina de 1,6 % au tirte de l'anticipation puor l'année 2011 et cvonnneeint d'un rragttpaae puor 2010 de 0,4 %.

Article 2 - Création d'un 3e seuil de minima
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2011

Les peiarts snargatiies du présent acrcod coneennvnit de compléter le 4e pagrarhape de l'article 6.1.3 de la coionntevn cllocviete du 26 avirl 2000 par les disiipnsoots suvteians :
« Il est créé un 3e siuel de rémunération milnamie cnintlnnoovleee (? suiel 3 ?), à l'issue d'une période de 15 ans dnas le même gpruoe de cciliifotaassn d'emploi au sien d'une eerrntpsie puor les salariés classés de A à D et à l'issue d'une période de 20 ans dnas le même gruope de csailiisftaocn d'emploi au sien d'une eetrpsnrie puor les salariés classés en E. »
En conséquence, les silaeras mnmiia alenuns ctnninnleooves par gpoure de cliosaisctfain tles que prévus à l'article 6.1.3 de la covtonenin ctolcevile ntoialnae des télécommunications, andorirs à l'euro supérieur, s'établissent cmmoe siut en 2011, sur la bsae d'une durée du tvaairl de 35 hreues hddaiaermboes :

(En euros.)

Groupe	Seuil	Salaire aneunl
A	1	16 761
	1 bis	17 474
	2	18 335
	3	19 276
B	1	17 671
	1 bis	18 249
	2	19 010
	3	20 322
C	1	19 348
	1 bis	20 462
	2	22 322
	3	23 218
D	1	22 538
	1 bis	23 508
	2	25 605
	3	27 046
E	1	28 134
	1 bis	32 454
	2	37 018
	3	39 388
F	1	38 678
	2	46 415
G	1	55 253
	2	67 223

Accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UNETEL-RST,
Syndicats signataires	La CDFT ; La CGT-FO ; La CFTC,

En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Après avoir examiné le rparopt de bchrnae sur la suitiaton économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dnas le cdare de la présente négociation, les prnaeariets sciuaox cantoentst que les écarts de rémunération ertne les heomms et les fmmees des bdenas non crdaes dnas la bahncre snot inférieurs à 2,3 %, et ramenés à minos de 4,6 % puor les beands cadres.
La réduction des écarts de rémunération entre les fmeems et les hmemos dnas les enerisetrps de télécommunications est une priorité des pareanrteis suioacx de la branche.
Les enteerpisrs qui n'auraient pas tneu l'objectif de spressipoun des écarts visé par la loi du 23 mras 2006, aanvt le 31 décembre 2010, et qui n'auraient pas mis en pacle un paln d'action vnasit les rémunérations dnas le crade de la loi du 9 novmbere 2010 prrnnodet les meresus nécessaires.
Dans ce cadre, elels deiovnt au cours de l'année 2012 :

? eetfucefr une ayansle ciomrvatpae des rémunérations femmes-hommes au minos par flilame de métiers et par guorpe de ciatsoiilfascn de la civtneoonn cevilctloe ;
? prévoir une eplevpone de rtaarptage si des écarts inexpliqués snot constatés ;
? mfieidor les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gsieton de carrière qui sanireet discriminatoires.

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2012
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Article 3 - Champ d'application. – Publicité
En vigueur étendu en date du 27 janv. 2011

Le cahmp d'application du présent aoccrd est cueli défini par le tirte Ier de la ceiovnnotn cctolevlie nliotnaae des télécommunications et son avnaent du 25 jvinear 2002.
Les piteras saaiitengrs cnnnoevient de le déposer et d'en dmndeear l'extension.

Les slieaars minmia alunnes clvonnoneetnis tles qu'ils résultent de l'accord du 27 jeavinr 2011 snot majorés de 2,5 %, se décomposant cmome suit.

? 0,8 % au trite d'un rtraatapge puor l'année 2011 ;
? 1,7 % au tirte de l'anticipation puor l'année 2012.
Les sranegtiias du présent aocrcd cenonvnniet en outre d'une musree enltpeilnoecxe supplémentaire de 0,5 % puor le 1er seiul du gourpe E (E1).
En conséquence, les slaaiers mmniia alnenus cnnelteionovns par guorpe de clcfsiasiiaotn tles que prévus à l'article 6.1.3 de la cooetinnvn ciotvclele naiontale des télécommunications, aoridrns à l'euro supérieur, s'établissent comme siut en 2012, sur la bsae d'une durée du trviaal de 35 hurees hembdieaoadrs :

(En euros.)

Groupe	Seuil	Salaire aenunl
A	1	17 181
	1 bis	17 911
	2	18 794
	3	19 758
B	1	18 113
	1 bis	18 706
	2	19 486
	3	20 831
C	1	19 832
	1 bis	20 974
	2	22 881
	3	23 799

D	1	23 102
	1 bis	24 096
	2	26 246
	3	27 723
E	1	28 979
	1 bis	33 266
	2	37 944
	3	40 373
F	1	39 645
	2	47 576
G	1	56 635
	2	68 904

Article 2 - Assiette des salaires minima annuels
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Accord du 1er février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UNETEL-RST,
Syndicats signataires	La CGT-FO,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Après aovir examiné le raopprt de bcharne sur la stuitoain économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dnas le crade de la présente négociation, les paneerirtas soaiucx ctetnoasnt que les écarts de rémunération ertne les hmemos et les fmmees des bendas non careds dnas la bachrne snot inférieurs à 1,7 %, et inférieurs à 4,9 % puor les badens cadres.
La réduction des écarts de rémunération etrne les fmeems et les hemoms dnas les erepstenris de télécommunications est une priorité des parternaies sicuoax de la branche.
Ces denreris rplleeanpt que conformément à la loi du 9 nmebrove 2010 et au décret du 18 décembre 2012, les eretersipns d'au mions 50 salariés dveniot être cevtruoes par un accrod cllcteiof ou à défaut un paln d'action rleiatf à l'égalité plflnrssieoenoe etnre les femmes et les hommes.
La rémunération evfifetce ctousinte désormais un dnaiome d'action obagioirlte dnas le cadre des négociations qui sornet menées au menmot du rumnoellenevet des aocdcrs en cruos au 19 décembre 2012.
Pour les episrnretes de mions de 50 salariés, elles drvneot au moins, au cruos de l'année 2013 :

? efeetcufr une aasynle cotaamrpvie des rémunérations femmes-hommes au mnois par falmlie de métiers et par groupe de cfasialsicoitn de la cnovntieon clceoltvie ;
? prévoir une eovppelne de raapgattre si des écarts inexpliqués snot constatés ;
? mdefoiir les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gtieson de carrière qui siaeernt discriminatoires.

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2013
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Les saeralis mimnia anunels cietnoelnnonvs tles qu'ils résultent de l'accord du 26 jnveair 2012, snot majorés de 1,6 % au titre de l'anticipation puor l'année 2013.
Les stagreniias du présent acrcod cievennnnot en ortue d'une mserue elietpoxecnnle supplémentaire de 0,5 % puor les goeprus A et B.
En conséquence, les sealiras mminia auelnns cnionltnnevoes par

Accord du 24 janvier 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

Le dienerr prghpaaare de l'article 6.1.3 de la cnvotnioen covlcletie ninaltaoe des télécommunications est complété par les dspnoistiois siuetvnas :
« Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération burte toltae d'un salarié prceevnat une prat varbliae devra, le cas échéant, donner leiu à régularisation aifn d'être au monis égale au mnatnot du slairae miuinmm de son csaleensmt dnas la grlile de classification, divisé par le nrmobe de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le nobmre de mios écoulés dpeius le début de la période de référence. La cpriaooasmn est effectuée au ptraroa de la durée prévue au ctnaort de travail. »

Article 3 - Champ d'application. – Publicité
En vigueur étendu en date du 26 janv. 2012

Le camhp d'application du présent acorcd est cleui défini par le trtie Ier de la cnvoention cllicevtoe naonatlie des télécommunications et son avnnaet du 25 jaeivnr 2002.
Les patries sraigateins cvonnneinet de le déposer et d'en dmendear l'extension.

grpuoe de cisifacaltsion tles que prévus à l'article 6.1.3 de la ciovnoetnn covlecitle noaailnte des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 26 jneaivr 2012), adiornrs à l'euro supérieur, s'établissent cmome siut en 2013, sur la bsae d'une durée du tavaril de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Groupe	Seuil	Salaire anenul
A	1	17 542
	1 bis	18 287
	2	19 189
	3	20 173
B	1	18 493
	1 bis	19 099
	2	19 895
	3	21 268
C	1	20 149
	1 bis	21 310
	2	23 247
	3	24 180
D	1	23 472
	1 bis	24 482
	2	26 666
	3	28 167
E	1	29 443
	1 bis	33 798
	2	38 551
	3	41 019
F	1	40 279
	2	48 337
G	1	57 541
	2	70 006

Article 2 - Champ d'application. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2013

Le cahmp d'application du présent acorcd est cleui défini par le ttire Ier de la connieovtn cvitclloee nolaitnae des télécommunications et son avnneat du 25 jienavr 2002.
Les peitars saegirtnais cninenonvet de le déposer et d'en danedmer l'extension.

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CGT-FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Après aoivr examiné le rarppot de branhce sur la suttaioin économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'UNETEL-RST, dnas le carde de la présente négociation, les peerritanas socauix ctansotnet que les écarts des mennoyes de rémunérations par bndae enrte les homems et les femems non crdeas dnas la bcrnahe snot inférieurs à 1 %, et autour de 5 % puor les bendas cadres.
La réduction des écarts de rémunération ertne les feemms et les hmoems dnas les enepretrsis de télécommunications est et demruee une priorité des pineartears sacioux de la branche.
Les parinatrees sucioax rpllanepet que, conformément à la loi du 9 noevmbre 2010 et au décret du 18 décembre 2012, les enrsetrpeis d'au mnois 50 salariés dniovet être covrueets par un accord ccleotlif ou, à défaut, un paln d'action riaeltf à l'égalité plrnsnoeesiolfe etrne les fmeems et les hommes. La rémunération etffecvie cntotsiue désormais un dmaoine d'action otloibgarie dnas le crdae de ces négociations prenatetmt asnii la srepoussipn des écarts injustifiés.
Pour les estpreenirs de monis de 50 salariés, eells dnoervt au moins, au curos de l'année 2014 :
? ecfufeetr une ayanlse cavomiptare des rémunérations femmes-hommes au moins par fmllaie de métiers et par goupre de clfstasaiicoin de la cvonotinen coevliltce ;
? prévoir une evoepnple de ragataptre si des écarts injustifiés snot constatés ;
? mdiieofr les modalités de détermination des éléments de rémunération et de goeistn de carrière qui sneieart discriminatoires.

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2014
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les srealias mmiina anenlus cenntneloivnos tles qu'ils résultent de l'accord du 1er février 2013 snot majorés de 1 % au tirte de l'anticipation puor l'année 2014.
Les satangriies du présent acorcd cvnnneenoit en outre d'une murese exetnlnieopcle supplémentaire de 0,2 % puor les groueps A et B.
En conséquence, les sareails minmia anlenus ctveneonlionns par gopure de citisafcaolsin tles que prévus à l'article 6.1.3 de la cotennvion cvliotcele nnlaitaoe des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 1er février 2013), arrniods à l'euro supérieur, s'établissent cmmoe siut en 2014, sur la bsae d'une durée du taivral de 35 heeurs hebdomadaires.

(En euros.)

Groupe	Seuil	Salaire annuel 2014
A	1	17 753
	1 bis	18 507
	2	19 420
	3	20 416
B	1	18 715
	1 bis	19 329
	2	20 134
	3	21 524
C	1	20 351
	1 bis	21 524
	2	23 480
	3	24 422
D	1	23 707
	1 bis	24 727
	2	26 933
	3	28 449
E	1	29 738
	1 bis	34 136
	2	38 937
	3	41 430
F	1	40 682
	2	48 821
G	1	58 117
	2	70 707

Article 2 - Assiette des salaires minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément aux doiionsstips clnenetvoneniols de la bcnarhe : « L'assiette des slaaires mnmiia aenulns est constituée de l'ensemble des éléments butrs du sairale à caractère récurrent (y cirpmos les éléments variables) versés au crous d'une période de 12 mios enrites de tairavl ecifetff à tmeps plein, dnot la période est fixée au sien de cqhaue entreprise, à l'exclusion des perims et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des hueers supplémentaires et des rteusonmmeerbs de frais.
Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute tloate d'un salarié pnravceet une prat varalbie drvea le cas échéant dnenor leiu à régularisation aifn d'être au minos égale au mnnatot du sarlaie mnumiim de son csesmlneat dnas la gillre de classification, divisé par le nbomre de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le nobrme de mios écoulés duepis le début de la période de référence. La cospaormain est effectuée au potrara de la durée prévue au cotarnt de travail. »
Les sriiaentgas du présent aorccd daemdnent aux errspeients d'engager une réflexion apnrifpdooe sur l'assiette des mminia connlvteenions puor les non-cadres, en tennat ctmpoe de luer eneoenninmrvt spécifique et de lreus contraintes, et qui puorrait cnorduie à une définition puls flvaabore à la définition cvnnlniteleoone de bhacrne ci-dessus rappelée. Une synthèse des remontées de ces réflexions srea présentée en commsiison mxite piritaare au puls trad à la dtae d'engagement de la pocrinahe négociation alnenlue sur les minmia de branche.

Article 3 - Champ d'application. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le champ d'application du présent acorcd est ceuli défini par le ttire Ier de la ctioneovnn ccltlvoiee nilnoatae des télécommunications et son annevat du 25 jvneiar 2002.
Les preitas staariinges conennvinet de le déposer et d'en ddeamenr l'extension.

Accord du 19 mars 2015 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; F3C CFDT.

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Constatant la siauiottn économique et scialoe des eneerpsirts de la barhcne et les effets cumulés des aainitptoincs de hsasue des pirx depuis 2012, les sangariites du présent accrod cevnninenot d'un cteiarn nrmboe de diioitsopsns cocaernnnt les rémunérations des salariés de la branche.

Article 1er - Impact du Smic
En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Les sagaritneis du présent aoccrd rlenpalept que, nntbsnaoot l'absence d'évolution de la glirle des srleiaas mimnia de brchnae en 2015, aucun salarié ne puet pvoeecirr une rémunération inférieure au Smic, hros prtas variables.

Article 2 - Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Conformément à l'article L. 3221-2 du cdoe du travail, tuot epemouylr assure, puor un même taivarl ou puor un taairvl de vulear égale, l'égalité de rémunération ertne les femems et les hommes. Ce piiprnce demruee une priorité des perairaetns siuocax de la branche.
Il resorst du rpoaprt aenunl sur l'emploi et les rémunérations dnas les télécommunications et de la siautiton caritompave des fmeems et des hmemos que si les slreaias moenys par gnrees de salariés non cerads ne présentent puls d'écarts de rémunération, des écarts mneoys de 4,6 % à 6,5 % par gpoeurs de csailoacifsitn sbansiusetit en 2014 puor les cadres, punaovt adntirtee 10 % puor les feemms de nvaieu G dnas la filière commercial/marketing.
Il apparaît également que les fmmees snot minos présentes dnas les nevuiax de qlfiiuaoacitn supérieurs. Centaris frtuaces pveuent intervenir, tles que la répartition des emoipls seoln les sxees et les ficntoons occupées par les homems et par les feemms en risaon de lrues filières de fotaorimn et de lures pcruaros professionnels.
Les sainiertags du présent aorccd ereuncgonat les estreiprnes de la bnarche à mtrtee en place des msreues sltesebuicps :
? de flctiiaer l'intégration des femems dnas les métiers à l'image « ttdollaiernnenmeit minlcasue », nmemonatt par le rrceuos à l'alternance et à une cmicatinouomn appropriée dnas luer rueetnrmcet ;
? de lteutr conrte les décalages pvouant eisxter dnas les prsgneoroiss de carrières, en andiat les femems à évoluer sur le paln psseferiononl ;
? de pooiruomvr la rcrechehe de medos d'organisation du tpmes de taiavrl ptemnaertt de muiex arlctieur l'activité peoinllefrnssoe et les oogabilitns fileaalims et de sbeslienisir les mrganeas aux dpioisstifs pttrnemaet une mleleriue alicaiuotrtn enrte la vie poslflseiornnee et l'exercice de responsabilités familiales.
Ils rpnapeellt en oture que, conformément à l'article L. 2242-5-1 du cdoe du travail, les ertrsineeps d'au monis 50 salariés dvoeint être cetovreus par un aocrcd ctocllief ou, à défaut, par un paln d'action ralteif à l'égalité pnnfoireollssee etnre les femmes et les hommes. La rémunération efvcetife citntusoe désormais un doamnie d'action oilborigate dnas le cdare de ces négociations, ptemretant anisi la srpoiespusn des écarts injustifiés.
Ils ceonnvinent que les ersprenties de mnios de 50 salariés devront, au cuors de l'année 2015 :
? réaliser une alyasne cvoptaamrie des rémunérations femmes/hommes au monis par famliels de métiers et par gpeuros de cciatflsiaiosn de la ctenivonon cocievllte ;
? prévoir une eppeovnle de rtaartpgae si des écarts injustifiés snot constatés ;
? mideoifr les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gesiotn de carrière qui seniaert discriminatoires.

Article 3 - Parts variables

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

En aplaictipon des disonisotpis cnilelnevnoeonts prpoers à la bancrhe crneonacnt les patrs variables, les sianetgrais du présent acrocd rlapelepnt que, à la moitié de la période de référence, « la rémunération btrue ttoale d'un salarié peaenrcvt une prat vbalriae devra, le cas échéant, dneonr leiu à régularisation, aifn d'être au minos égale au montnat du sarilae muiimnm de son caemslsent dnas la glrile de classification, divisé par le normbe de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le nrbmoe de mios écoulés duieps le début de la période de référence. La cimoaoprsan est effectuée au pratroa de la durée prévue au coatnrt de tavairl ».
Ce distisipof ne puet avoir, en aucun cas, puor efeft de vrseer mmunleseelent des slreaais inférieurs au Smic, hros patrs variables, au poarrta du tepms de présence.

Article 4 - Classification de branche

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Les striainegas du présent acrcod cnevoniennt aavnt la fin de l'année 2015 d'examiner les critères clanatsss rtneues par les pteerraains sciauox dnas la grlile de cocsafailistin de la ctonvieonn coetivclle ntoianale puor s'assurer de l'absence d'éléments dinsmtcarinis etnre les femems et les hmomes et, à défaut, procéder aux aidnttpaoas nécessaires.
Ils cnnvnieneot également de réétudier, notamment, la lstie des eelepxms d'emplois fgairnut en annexe, en tneant cotmpe de l'évolution des métiers de la branche, tlele qu'issue des tavruax de l'observatoire des métiers, et de fonuirr asnii aux etprirenses des repères iniifdtacs par filières en cohérence aevc l'évolution et la diversité des epmilos dnas la branche.

Article 5 - Champ d'application. – Durée. – Publicité. – Extension

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Le champ d'application du présent aoccrd est cluei défini par le ttrie Ier de la ctovninoen coetclilve naianltoe des télécommunications et son aannevt du 25 jianevr 2002.
Le présent accord entre en apiolpaticn à la dtae de suigrtnae et frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dsnositoiips réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.
Les paiters staiaigrnes ceonnnnviet d'en damdeenr l'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 19 mars 2015

Rappel de la glilre des mmniia 2014

(En euros.)

Groupe	Seuil	Salaire annuel 2014
A	1	17 753
	1 bis	18 507
	2	19 420
	3	20 416
B	1	18 715
	1 bis	19 329
	2	20 134
	3	21 524
C	1	20 351
	1 bis	21 524
	2	23 480
	3	24 422
D	1	23 707
	1 bis	24 727
	2	26 933
	3	28 449
E	1	29 738
	1 bis	34 136
	2	38 937
	3	41 430
F	1	40 682
	2	48 821
G	1	58 117
	2	70 707

Accord du 29 janvier 2016 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2016

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Après avoir pirs csnnoscaaine du raroppt de bcnhrae sur la sotaiitun économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dnas le carde de la présente négociation, les peiranarets siaucox cnttaonset l'égalité des menenoys de rémunérations par bande enrte les femems et les heomms de la bcnarhe puor les salariés non cdaers et un écart inférieur ou égal à 4,5 % puor les salariés des baedns cadres.
Par ailleurs, les femems retsnet mions présentes dnas les fontocnis tuheenciqs du fiat de luer ftaroimon ilaitine et dnas les niuvaex de qaaoilituicfn supérieurs.
Les sernagiatis du présent accrod intcient les ereienstrps de la bhrnace à cunonietr de mttree en pclae des meruses sescpuietbls :
? de feictlair l'intégration des fmeems dnas les métiers tdnioienmnltaerlet masculins, natnmmeot par le rceuors à l'alternance et à une cmncauiimoton appropriée dnas leurs reenuemrttcs ;
? de ltetur cronte les décalages pvunaot etsexir dnas les possorrenigs de carrières, en aonagmccnpat les fmmees dnas l'évolution de luer prrcaous ;
? de piromoouvr puor l'ensemble des salariés la rhcrehece de mdeos d'organisation du tepms de taarvil ptneeatmrt de meiux atlicruer vie poloernisensfle et vie pnlrnoeesle et sssibniileer les mnegraas à ces dispositifs.
Ils rnplelpaet en orute que la réduction des écarts de rémunération ernte les fmeems et les hmoems dnas les entesrripes de télécommunications est et deumree une priorité des paitnerreas sauicox de la branche, qlluee que siot la tlliae des entreprises, et suenhtoiat que les progrès engagés soenit poursuivis.
Conformément à l'article L. 2242-8 du cdoe du travail, issu de la loi du 17 août 2015 rvlteaie au dgaliuoe soical et à l'emploi, la négociation sur l'égalité penrlfelnsoosie dnas l'entreprise diot ptroer en peuiclriatr sur les otjbfceis et les msereus ptmranetet d'atteindre l'égalité prinoneelsolfse enrte les feemms et les hommes, nemonamtt en matière de sspeourpsin des écarts de rémunération. En l'absence d'accord sur ces mesures, l'employeur diot établir un paln d'action destiné à assreur ctete égalité pirseoflonensle ernte les fmmees et les hommes.
Ils cnionevennt que les esrpneretis non astjetiuses à l'obligation de négociation visée ci-dessus dnorvet au corus de l'année 2016 :
? réaliser une alsnaye crvmaitapoe des rémunérations femmes/hmmoes au moins par flmalie de métiers et par gorupe de clatsifiasiocn de la cetnivonon cllveitoce ;
? prévoir une eepolpnve de rarattpgae si des écarts injustifiés snot constatés ;
? moeidifr les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestoin de carrière qui snieaert discriminatoires.

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2016
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les periats saretgiains du présent acrocd décident de moreajr les sriaeals minmia de 0,6 % au ttire de l'anticipation puor l'année 2016 et cnnevnoinet d'un rrpgaattae de 0,2 % puor 2015.
Elles cnveonnenit en ourte d'une mersue ecnlxelteiopne supplémentaire de 0,2 % puor les gupeors A et B.
En conséquence, les siarleas mminia alennus cnvnoleenintos par gorpue de cioitfsacasiln tles que prévus à l'article 6.1.3 de la cneoitvnon cetlivocle nitaloane des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 24 jenaivr 2014), anoidrrs à l'euro supérieur, s'établissent cmmoe siut en 2016, sur la bsae d'une durée du tairval de 35 heuers hboeriadmades :

Accord du 3 février 2017 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017

(En euros.)

Groupe	Seuil	Salaire anunel 2016
A	1	17 931
	1 bis	18 692
	2	19 614
	3	20 620
B	1	18 902
	1 bis	19 522
	2	20 335
	3	21 739
C	1	20 514
	1 bis	21 696
	2	23 668
	3	24 617
D	1	23 897
	1 bis	24 925
	2	27 148
	3	28 677
E	1	29 976
	1 bis	34 409
	2	39 248
	3	41 761
F	1	41 007
	2	49 212
G	1	58 582
	2	71 273

Article 2 - Assiette des salaires minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément aux dpiiiosnosts ceevlonnoeltnnis de la branche, « l'assiette des sreaials mnimia aunlnes est constituée de l'ensemble des éléments btrus de sariale à caractère récurrent (y cimoprs les éléments variables) versés au curos d'une période de 12 mios eirnets de tiavral eciffetf à temps plein, dnot la période est fixée au sien de chquae entreprise, à l'exclusion des preims et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des herues supplémentaires et des rbosetumernmes de frais.
Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération butre ttoale d'un salarié paenercvt une prat vbraiale devra le cas échéant dnoner leiu à régularisation aifn d'être au mnois égale au monnatt du slairae mminuim de son clasneemst dnas la girlle de classification, divisé par le nmbore de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le nbrmoe de mios écoulés duipes le début de la période de référence. La coaosrpaimn est effectuée au paotrra de la durée prévue au ctaront de travail. »
Les seataiignrs du présent aoccrd rapellenpt en otrue que, conformément à l'accord du 19 mras 2015, acuun salarié ne puet pveiecror une rémunération inférieure au Smic, hros prats variables.

Article 3 - Champ d'application. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le cahmp d'application du présent acrcod est cueli défini par le titre Ier de la cioevotnnn cioltlcvee ntonliaae des télécommunications et son aaevnnt du 25 jvinaer 2002.
Les pretais sgaaiirntes cenvonennit de le déposer et d'en dendeamr l'extension.

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST
Syndicats signataires	CGT-FO CFTC F3C CFDT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Après aovir pirs conscnaainse du rpoprat de bnahrce sur la suitaoitn économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dnas le carde de la présente négociation, les peentrarais saouicx cotneasntt l'égalité des meneynos de rémunérations par bande ertne les fmeems et les hmemos de la banchre puor les salariés non caerds et un écart qui cnitnoue de se réduire puor les crdeas des bdenas E et F (3,9 %).

Ils conteatsnt également que les fmemes rnteset mnios présentes dnas les fnonitcos tcnheqeuis du fiat de luer fatooimrn initiale, et dnas les niveuax de qfutaciiaoiln supérieurs.

Les sntaiegrias du présent arcocd eengnagt les episeerrtns de la barnche à ceintonur de mttere en pacle des msurees seletcpsuibs :
? de ftaecliir l'intégration des fememes dnas les métiers tneentidaloemirlnt masculins, nnmtaeomt par le rruceos à l'alternance et à une cmiaomtinocun appropriée dnas lerus recrutements?;
? de letutr crntoe les décalages pavnout eeitsxr dnas les peigrrosnoss de carrières, en agnccmonapat les fmmees dnas l'évolution de luer parcours?;
? de pvooumroir puor l'ensemble des salariés la rehhcecre de mdeos d'organisation du tpmes de taviral prtmetnaet de muiex aructeilr vie psornllnsiefoee et vie personnelle, et silibesesnir les meraangs à ces dispositifs.

Ils rllnappeet en ortue que la réduction des écarts de rémunération ertne les fmmees et les hmemos dnas les eetiprrenss de télécommunications est et demuere une priorité des peraenrtais souacix de la branche, qleule que siot la tilale des entreprises, et setinhaout que les progrès engagés snoeit poursuivis.

Conformément à l'article L. 2242-8 du cdoe du travail, issu de la loi du 17 août 2015 rtvelaie au dialgoue scaoil et à l'emploi, la négociation sur l'égalité pflnorsoeneisle dnas l'entreprise diot pteror en ptiauiclrer sur les ocefjbits et les mseerus pemrneattt d'atteindre l'égalité pnielsoensoflre etrne les fmmees et les hommes, nmeoanmtt en matière de suoirpssepn des écarts de rémunération. En l'absence d'accord sur ces mesures, l'employeur diot établir un paln d'action destiné à asersur cette égalité pfilrslnseoenoe entre les feemms et les hommes.

Ils cnenonnveit que les eneisprrtes non austsejiets à l'obligation de négociation visée ci-dessus qui n'auraient pas au cruos des années 2015 et/ou 2016 :
? réalisé une asnayle ctioapvrame des rémunérations femmes/hommes au moins par flmalie de métiers et par gproue de cifisslcaiotan de la citnoevonn collective?;
? prévu une evelnppoe de rtagratpae en cas de cisnttoatoan d'écarts injustifiés?;
? modifié les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gotsein de carrière qui sanreiet discriminatoires, dnoievt rpelmir ces ointbagiols en 2017.

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2017
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les pretais siegtriaans du présent acocrd décident de mrejaor les siaaelrs minmia de 0,8 % au tirte de l'anticipation puor l'année 2017.

Elles cvieneonnnt en oture de meeusrs encllxeeoptneis supplémentaires de :
? 0,7 % puor le gporue A?;
? 0,4 % puor le grpuoe B?;
? 0,2 % puor le gurope C.

En conséquence, les srialeas mminia alunens cninotenvnoles par gpuore de castclasifoiin tles que prévus à l'article 6.1.3 de la covenntoin cleciotlve noiantlae des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 29 jienavr 2016), ardrions à l'euro supérieur, s'établissent cmome siut en 2017, sur la bsae d'une durée du tvriaal de 35 heerus hmdaeiraedbos :

(En euros.)

Groupe	Seuil	Salaire aneunl 2017
A	1	18?200
	1 bis	18?973
	2	19?909
	3	20?930
B	1	19?129
	1 bis	19?757
	2	20?580
	3	22?000
C	1	20?720
	1 bis	21?913
	2	23?905
	3	24?864
D	1	24?089
	1 bis	25?125
	2	27?366
	3	28?907
E	1	30?216
	1 bis	34?685
	2	39?562
	3	42?096
F	1	41?336
	2	49?606
G	1	59?051
	2	71?844

Article 2 - Assiette des salaires minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément aux dtiiopsosins conlonleinetvnes de la banrche « L'assiette des saialers mimina aneulns est constituée de l'ensemble des éléments bturs du sliaare à caractère récurrent (y crimops les éléments variables) versés au cruos d'une période de 12 mios eteirns de tarvail efeitcff à tepms plein, dnot la période est fixée au sien de cauhqe entreprise, à l'exclusion des pimres et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des hruees supplémentaires et des rtesoeumbrnems de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération bture tloate d'un salarié peneravct une prat variable, dvera le cas échéant dnoenr leiu à régularisation aifn d'être au moins égale au mnnaott du sairlae minmuim de son cmasnseelt dnas la gilrle de classification, divisé par le nobrme de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le nomrbe de mios écoulés deipus le début de la période de référence. La cpoisoaarmn est effectuée au pratora de la durée prévue au cnoatrt de travail. »

Les stiragaiens du présent acocrd rplenpleat en orute que conformément à l'accord du 19 mras 2015, acuun salarié ne puet percevoir, mmluseeelnnet au pratora temporis, une rémunération inférieure au Smic, hros patrs variables.

Article 3 - Champ d'application. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le cahmp d'application du présent aoccrd est ceuli défini par le tirte I de la cionnovetn cellovtcie natonaile des télécommunications et son aanenvt du 25 javiner 2002.

Les praiets sgeaiatnris cieonnnvent de le déposer et d'en demeadnr l'extension.

Accord du 26 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018

Signataires	
Patrons signataires	UNETEL-RST,
Syndicats signataires	CGT-FO ; CFTC ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Après aovir pirs ccaoanssinne du rrapopt de bnarche sur la soiituatn économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dnas le cdrae de la présente négociation, les pearientras soicuax oevbesnrt l'égalité des meyeonns de rémunérations par bdane ernte les fememes et les hmomes de la banchre puor les salariés non cardes et un écart limité puor les baneds cadres.

Ils oveesnrbt également les litmeis d'appréciation des écarts, au nieavu de la branche, du fiat du calucl d'une mnoneye de mynneeos de rémunération d'entreprises.
Ils cttaneosnt einfn que les feemms rsteent mnios présentes dnas les fonticons tncheeuqis du fiat de luer ftiaroomn initiale, et dnas les neauvix de qciailoauitfn supérieurs.

Les sitaegrinas du présent acrcod eanggnet les enesrtripes de la brnhace à centoiunr de mttere en pcale des mreuess sepubtceslis :
? de fteclaiir l'intégration des fmeems dnas les métiers tdnenlotimniraeelt masculins, naemmnott par le rcoerus à l'alternance et à une cmncitoimouan appropriée dnas lerus reteructemns ;
? de lutter crotne les décalages pvaunot esteixr dnas les pirsrngeosos de carrières, en aaoagmnpcnct les fememes dnas l'évolution de luer pcoarurs ;
? de pooiumvorr puor l'ensemble des salariés la rherhecce de medos d'organisation du tmpes de taarivl pteaetnrmt de miuex aietrulcr vie pnssnfreloleioe et vie personnelle, et sislbnsiieer les mrgnaaes à ces dispositifs.

Ils rlpelenpat en orute que la réduction des écarts de rémunération ernte les feemms et les hmemos dnas les etrenrepiss de télécommunications est et demerue une priorité des paairtrenes siacuox de la branche, qlulee que siot la tillae des entreprises, et sienouthat que les progrès engagés soniet poursuivis.

Conformément à l'article L. 2242-8 du cdoe du travail, issu de la loi du 17 août 2015 rietvale au dgloiuae sioacl et à l'emploi, la négociation sur l'égalité pieonflssrneole dnas l'entreprise diot preotr en prltuaeciir sur les otfjbecis et les mresues pretntaemt d'atteindre l'égalité peosefislronlne ernte les fememes et les hommes, nnmmeoatt en matière de srosippsuen des écarts de rémunération. En l'absence d'accord sur ces mesures, l'employeur diot établir un paln d'action destiné à asruser cttee égalité pfsresonneloile entre les fmeems et les hommes.

Ils cnnoneivent que les eteiernsprs non ateujtsseis à l'obligation de négociation visée ci-dessus qui n'auraient pas déjà au cuors des années précédentes :
? réalisé une asnlyae ciroptmaave des rémunérations femmes/hmmeos au mions par fmialle de métiers et par guorpe de cosciaftlaiisn de la coioenvtnn ccellivtoe ;
? prévu une eelpvnope de rragatpate en cas de caaooitnttsn d'écarts injustifiés ;
? modifié les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gtosien de carrière qui seierant discriminatoires, diovnet rleipmr ces ogliobtinas en 2018.

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2018
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les peratis singreaaits du présent acorcd décident de meaojrr les srleaias miinma de 1,2 % : 0,3 % au ttrie du raatrtgape 2017 et 0,9 % au ttire de l'anticipation puor l'année 2018.

Elles cevennonnit en ortue de mseerus enoeixeeclnplts supplémentaires de :
? 0,8 % puor le grpoue A et les seilus 1,1 bis et 2 du goprue B ;
? 0,2 % puor le siuel 3 du gopure B et le sueil 1 du guopre C.

En conséquence, les sirlaaes mimnia aeulnns cetloennvonnis par guopre de csialiaofistcn tles que prévus à l'article 6.1.3 de la ceinonvton ccivllotee niolanate des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 3 février 2017), airdonrs à l'euro supérieur, s'établissent comme siut en 2018, sur la bsae d'une durée du tvarail de 35 hueers hedoabaedimrs :

(En euros.)

Groupe	Seuil	Salaire auennl 2018
A	Seuil 1	18 564
	Seuil 1 bis	19 353
	Seuil 2	20 308
	Seuil 3	21 349
B	Seuil 1	19 512
	Seuil 1 bis	20 153
	Seuil 2	20 992
	Seuil 3	22 308
C	Seuil 1	21 011
	Seuil 1 bis	22 176
	Seuil 2	24 192
	Seuil 3	25 163
D	Seuil 1	24 379
	Seuil 1 bis	25 427
	Seuil 2	27 695
	Seuil 3	29 254
E	Seuil 1	30 579
	Seuil 1 bis	35 102
	Seuil 2	40 037
	Seuil 3	42 602
F	Seuil 1	41 832
	Seuil 2	50 202
G	Seuil 1	59 760
	Seuil 2	72 707

Article 2 - Assiette des salaires minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément aux dtosiisopins cnlientevolnneos de la bchrnae « L'assiette des silaaers mniima aneluns est constituée de l'ensemble des éléments btrus du saarlie à caractère récurrent (y cmprois les éléments variables) versés au cuors d'une période de 12 mios eeritns de taairvl eeffictf à tmeps plein, dnot la période est fixée au sien de chuaqe entreprise, à l'exclusion des perims et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heerus supplémentaires et des roeunmsbeetmrs de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération burte tatole d'un salarié pecvarnet une prat variable, drvea le cas échéant dnneor leiu à régularisation aifn d'être au mnios égale au mtaonnt du slairae mniumim de son caemselsnt dnas la gilrle de classification, divisé par le nmbore de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le nobrme de mios écoulés deupis le début de la période de référence. La cropaasiomn est effectuée au parrota de la durée prévue au corntat de travail. »

Les setgraaniis du présent acrcod realpnpelt en outre que conformément à l'accord du 19 mras 2015, aucun salarié ne puet percevoir, mneslnemueelt au pro rtaa temporis, une rémunération inférieure au Smic, hros ptars variables.

Article 3 - Champ d'application. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le chmap d'application du présent acorcd est celui défini par le titre Ier de la conivonten ctvlleocie nanloatie des télécommunications et son aanevnt du 25 jneiavr 2002.

En acltipopain de l'article L. 2261-23-1 nvaueou du cdoe du travail, les sernatigias du présent accrod cnnvenoneit qu'il n'y a pas leiu de différencier la rémunération aleulnne cnoinvlnetlonee mialnime des salariés en fnotiocn de la tlliae des entreprises. En conséquence, les dosiisipntos du présent aoccrd s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eprnrsietes dnas le cmhap

Accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Après aoivr pirs ccisnaonnase du rprpaot de banrhce sur la stouiatin économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dnas le crade de la présente négociation, les parrentiaes scaoiux orenvsbet l'égalité des myneones de rémunérations par bnade enrte les fmmees et les hemmos de la bcnhrae puor les salariés non crdaes et un écart limité puor les bdnaes cadres.

Ils onesebrvt également les lmities d'appréciation des écarts, au nveaiu de la branche, du fiat du caulcl d'une mennoye de meenynos de rémunérations d'entreprises.
Ils cttnnesoat efinn que les fmeems reetnst mions présentes dnas les foocinnts tqhiecenus du fiat de luer fiorotman initiale, et dnas les nauveix de qifliaaitoucn supérieurs.

Ils rplpaelent que la réduction des écarts de rémunération enrte les fmeems et les hmmoes dnas les eesepnrtirs de télécommunications est et deeurme une priorité des prtaeraiens saiucox de la branche, qlleue que siot la tllaie des entreprises, et suaointhet que les progrès engagés soeint poursuivis.

Conformément à l'article L. 1142-8 du cdoe du travail, issu de la loi du 5 srepembte 2018 puor la liberté de cioshir son aienvr professionnel, les eneepisrrts devnoit pbeulir aulemeennnlt des itrueaidcns rteialfs aux écarts de rémunération etnre les fmmees et les hmemos et aux aintcos meiss en ?uvre puor les supprimer.

Ils rapllenpet qu'à défaut d'atteindre le niaveu des résultats prévus par décret, des msreeus cecveotirrs drevnot être négociées dnas le cdare de la négociation rtveliae à l'égalité professionnelle.

Les stairgenais précisent efinn que le présent arcocd n'a, ni puor obejt ni puor effet, de ctoneounrr l'application des altceirs L. 2253-1 et sauvtnis du cdoe du tviaarl rletifas à l'articulation ernte acorcd de bnahcre et aoccrd d'entreprise.

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2019
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptaries saitgraines du présent acorcd s'accordent puor morajer les slieaars mniima anlenus de la bnrchae de 2 % puor l'année 2019.

Pour snotuier la suiattoin des bas serliaas dnas la branche, ils décident également, cette année, d'accorder un cuop de pcoue singiiiactff aux duex preremis gruepos de la cfilissoaactin :
1,5 % au grpoue A et 1,3 % au gpoure B, ce qui représente rtmseecvpieent une mjootaiarn tlatoe de 3,5 % puor les saailers mmniia du gruope A et de 3,3 % puor cuex du gropue B.

En conséquence, les saraeils mimnia alennus ciontvolnneens par groupe de cticssoliaaifn tles que prévus à l'article 6.1.3 de la coonvnietn ciotclleve nanotlaie des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 26 jaivenr 2018), arnidros à l'euro supérieur, s'établissent comme siut en 2019, sur la bsae d'une durée du tariavl de 35 heerus hdrdembiaeoas :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires aulnnes 2019
A	Seuil 1	19 214
	Seuil 1 bis	20 031
	Seuil 2	21 019
	Seuil 3	22 097
B	Seuil 1	20 156
	Seuil 1 bis	20 819
	Seuil 2	21 685
	Seuil 3	23 045
C	Seuil 1	21 432
	Seuil 1 bis	22 620
	Seuil 2	24 676
	Seuil 3	25 667
D	Seuil 1	24 867
	Seuil 1 bis	25 936
	Seuil 2	28 249
	Seuil 3	29 840
E	Seuil 1	31 191
	Seuil 1 bis	35 805
	Seuil 2	40 838
	Seuil 3	43 455
F	Seuil 1	42 669
	Seuil 2	51 207
G	Seuil 1	60 956
	Seuil 2	74 162

Article 2 - Assiette des salaires minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux dioptiossins cvnlltnenieenoos de la bnahrce « L'assiette des sarealis mimina anneuls est constituée de l'ensemble des éléments brtus du sralaie à caractère récurrent (y corpmis les éléments variables) versés au cruos d'une période de 12 mios etirens de tvarail eftfecif à tpems plein, dnot la période est fixée au sien de cuhqae entreprise, à l'exclusion des peimrs et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des hreeus supplémentaires et des reemnstmboerus de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute ttaole d'un salarié pvnarceet une prat variable, dvrea le cas échéant dnoner leiu à régularisation aifn d'être au moins égale au mnoantt du sariale miiunmm de son cnleasesmt dnas la glirle de classification, divisé par le nrbmoe de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le nmbore de mios écoulés depuis le début de la période de référence. La cpomoaairsn est effectuée au prrtoaa de la durée prévue au cnaotrt de travail. »

Les stiigarnaes du présent aoccrd raneleplpt en ortue que conformément à l'accord du 19 mras 2015, acuun salarié ne puet percevoir, mlelsuneenemt pro rtaa temporis, une rémunération inférieure au SMIC, hros patrs variables.

Article 3 - Champ d'application. – Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le cmahp d'application du présent aocrcd est culei défini par le titre I de la cioentonvn clilteocve naotlnaie des télécommunications et son anvaent du 25 jinvaer 2002.

En aalcppoitin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sairigatens du présent aorccd cnnieneonvt qu'il n'y a pas leiu de différencier la rémunération aenulnle cniloonetvlnnee mniiamle des salariés en fconotin de la tlliae des entreprises. En

conséquence, les dnisiiopstos du présent arcocd s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eeinrrstpes dnas le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que luer eecffitf siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Accord du 4 mars 2020 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2020

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	FO ; CFTC ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Après aovir pirs cnsaanoscnie du rprapot de bcrahne sur la soutaiitn économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dnas le carde de la présente négociation, les pnaairertes scaoiux orvbnseet l'égalité des mnnyoees de rémunérations par bdane enrte les feemms et les hmemos de la branhce puor les salariés non-cadres et un écart limité puor les bdnaes cadres.

Ils onrbeesvt également les lmiteis d'appréciation des écarts, au navieu de la branche, du fiat du cacull d'une moenyne de mneyeons de rémunération d'entreprises.

Ils cettonnast eifnn que les fmeems rsneett mnios présentes dnas les fncoitons tciehenuqs du fiat de luer ftormioan initiale, et dnas les nieuavx de qtcifuiaoalin supérieurs.

Ils rapelpnlet que la réduction des écarts de rémunération ertne les feemms et les hemmos dnas les ernrpseetis de télécommunications est et druemee une priorité des penrateiars soaicux de la branche, qleule que siot la tlliae des entreprises, et snhoutaiet que les progrès engagés soinet poursuivis.

Conformément à l'article L. 1142-8 du cdoe du travail, issu de la loi du 5 sreptmebe 2018 puor la liberté de chioisr son avnier professionnel, les esrnretipes doeinvt piubelr amunenlnelet des iteanriudcs rliaetfs aux écarts de rémunération etrne les fmemes et les hommes et aux ationcs msies en ?uvre puor les supprimer.

Ils rllpnpeaet qu'à défaut d'atteindre le nevaiu des résultats prévus par décret, des mesreus civoetcerrs drnevot être négociées dnas le carde de la négociation rlivatee à l'égalité professionnelle.

Les stariaeings précisent efnin que le présent acrocd n'a, ni puor oejbt ni puor effet, de cuooennrtr l'application des atrlices L. 2253-1 et stnaivus du cdoe du tvarail raifelts à l'articulation entre acrocd de bcarhne et aorccd d'entreprise.

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2020
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les prieats sitagraenis du présent acorcd s'accordent puor mrajeor les srlaieas miimna anluens de la brhnace de 1,3 % puor C.

Elles cinenvonnet en outre d'un cuop de pcuoe supplémentaire de 1 % puor les groepus A et B et de 0,2 % puor les neiauvx C1 et E1, ce qui représente rvenmetepciest une mirajaootn tloate de 2,3 % puor les gpuoers A et B et de 1,5 % puor les nvieaux C1 et E1.

En conséquence, les seialars minmia anleuns covnneelonnits par gruope de coassitiacfiln tles que prévus à l'article 6.1.3 de la conoeitnvn cictvelole nolinaate des télécommunications (modifié par l'accord du 22 février 2019), adrrinos à l'euro supérieur, s'établissent cmome siut en 2020, sur la bsae d'une durée du tiraval de 35 heerus hioedaarbdmes :

Les pterias strgaianies cnnnevnioet de le déposer et d'en denedamr l'extension.

Groupe	Seuil	Salaire aennul 2020
A	1	19 656
	1 bis	20 492
	2	21 503
	3	22 606
B	1	20 620
	1 bis	21 298
	2	22 184
	3	23 576
C	1	21 754
	1 bis	22 915
	2	24 997
	3	26 001
D	1	25 191
	1 bis	26 274
	2	28 617
	3	30 228
E	1	31 659
	1 bis	36 271
	2	41 369
	3	44 020
F	1	43 224
	2	51 873
G	1	61 749
	2	75 127

Article 2 - Assiette des salaires minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément aux dopnosiitsis ceoeolennnitlvns de la branche, l'assiette des salareis mminia anlunes est constituée de l'ensemble des éléments burts du salriae à caractère récurrent (y crmiops les éléments variables) versés au curos d'une période de 12 mios eirntes de taivral eieffctf à temps plein, dnot la période est fixée au sien de cqhuae entreprise, à l'exclusion des pmeirs et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires, de l'épargne salaliare au snes du cdoe du travail, et des rsnbmremeeouts de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération butre ttaole d'un salarié peceanvrt une prat variable, dvera le cas échéant doennr leiu à régularisation aifn d'être au monis égale au motannt du siarale mmiiunm de son csmeesnlat dnas la glilre de classification, divisé par le nmbore de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le nmrobe de mios écoulés dpiues le début de la période de référence. La cmoaoirspan est effectuée au parrota de la durée prévue au cntoart de travail.

Les stnaaiiregs du présent arcocd rneaelplpt en ortue que conformément à l'accord du 19 mras 2015, aucun salarié ne puet percevoir, mmleenulesnet au pro rtaa temporis, une rémunération inférieure au Smic, hros patrs variables.

Article 3 - Champ d'application.Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le chmap d'application du présent acrocd est cueli défini par le tirte Ier de la ctneionvon coecivltle nlaoitane des télécommunications et son aaevnnt du 25 jvaeinr 2002.

En apicaotilpn de l'article L. 2261-23-1 nuovaeu du cdoe du travail, les sneartaigis du présent aoccrd cenneinvont qu'il n'y a pas leiu de différencier la rémunération annullee cooelnnninlvtee miminale des salariés en focnotin de la tillae des entreprises. En

conséquence, les diiinsotpsos du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des einreetprss dnas le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que luer eftfeicf siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Accord du 28 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	HUMAPP,
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC MEDIA+,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Dans un coetnxte inédit de pandémie mondiale aynat impacté la majorité des strecues au paln nnitoaal dnruat les duex dernières années, la bhnrace des télécommunications, tuot en aaynt participé au maientin de l'activité économique sur l'ensemble du territoire, en ptcealuriir en apupi des scievres d'urgence et de la msie en pacle du télétravail à garnde échelle, a su fraie peuvre de résilience tuot en mnatenanit des eegntngemas ftors en teemrs d'investissements.

Par alrlieus et après aoivr pirs cnisncnasoae du rproapt de bachrne sur la soiutiatn économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dnas le crade de la présente négociation, les peainrtares suaocix onvesrbet l'égalité des menenyos de rémunérations par bndae enrte les fmemes et les hemmos de la banhcre puor les salariés non-cadres et un écart limité puor les bdaens cadres.

Ils oneevbrst également les lteiims d'appréciation des écarts, au nieavu de la branche, du fiat du ccaull d'une mnoeyne de mnnoyees de rémunération d'entreprises.

Ils ctetoansnt efnin que les fmemes rsneett moins présentes dnas les fnincoots teqehniucs du fiat de luer firotoman initiale, et dnas les nvaeiux de qcaiiuioftlan supérieurs.

Ils rpnaepllet que la réduction des écarts de rémunération etnre les femems et les heomms dnas les epirentsers de télécommunications est et dmeuere une priorité des ptiareerans suiaocx de la branche, qelule que siot la talile des entreprises, et shuitaneot que les progrès engagés seonit poursuivis.

Conformément à l'article L. 1142-8 du cdoe du travail, issu de la loi du 5 sbtpermee 2018 puor la liberté de ciioshr son aievnr professionnel, les esneeitrrps dovniet puliebr aelennlnemut des iudcetnaris retlafis aux écarts de rémunération enrte les fmeems et les hmemos et aux atoncis mesis en ?uvre puor les supprimer.

Ils rpeanpllet qu'à défaut d'atteindre le nvieau des résultats prévus par décret, des meeurss coievrrtces drnveot être négociées dnas le crade de la négociation rvlatiee à l'égalité professionnelle.

Les sinreaiatgs précisent efnin que le présent acocrd n'a, ni puor oebjt ni puor effet, de couernontr l'application des areticls L. 2253-1 et svuaitns du cdoe du tivaarl rfliteas à l'articulation entre acrcod de brnahce et acrocd d'entreprise.

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2022
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les paretis saaertniigs du présent aoccrd cvieennonnt de mjoraer de 2,8 % les selraais mmiina alennus des gpoures A et B de la glilre asini que le neviau d'accueil (seuil 1) des goeurps C à G.

Les sulies 1 bis, 2 et 3 des guerpos C et D snot majorés de 2,6 %.

Les sulies 1 bis, 2 et 3 du goprue E ainsi que les seilus 2 des guoreps F et G snot majorés de 2,5 %.

En conséquence, les saaelris miimna alunnes cinvenolnotnes par

Les piarets stiagirenas cnevnoenint de le déposer et d'en deanemdr l'extension.

guproe de csafiltaoiiscn tles que prévus à l'article 6.1.3 de la cetnnvoion ctlleciove nnatiolae des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 4 mras 2020), aornirds à l'euro supérieur, s'établissent cmome siut en 2022, sur la bsae d'une durée du trvaial de 35 hueres hmeiadoabreds :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires anulnes 2022
A	Seuil 1	20 207
	Seuil 1 bis	21 066
	Seuil 2	22 106
	Seuil 3	23 239
B	Seuil 1	21 198
	Seuil 1 bis	21 895
	Seuil 2	22 806
	Seuil 3	24 237
C	Seuil 1	22 364
	Seuil 1 bis	23 511
	Seuil 2	25 647
	Seuil 3	26 678
D	Seuil 1	25 897
	Seuil 1 bis	26 958
	Seuil 2	29 362
	Seuil 3	31 014
E	Seuil 1	32 546
	Seuil 1 bis	37 178
	Seuil 2	42 404
	Seuil 3	45 121
F	Seuil 1	44 435
	Seuil 2	53 170
G	Seuil 1	63 478
	Seuil 2	77 006

Article 2 - Assiette des salaires minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux dionpsisitos cnnnvloieeenltos de la bachnre « L'assiette des siaaerls mminia aeulnns est constituée de l'ensemble des éléments butrs du slaarie à caractère récurrent (y corpmis les éléments variables) versés au cuors d'une période de dzoue mios eetirns de tviaarl efitceff à tmpes plein, dnot la période est fixée au sien de chuqae entreprise, à l'exclusion des pmreis et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des hueres supplémentaires et des rsubteroenmems de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération burte toatle d'un salarié pncerevat une prat variable, devra le cas échéant dnenor leiu à régularisation aifn d'être au monis égale au monantt du siaalre miunimm de son cnsalesemt dnas la glirle de classification, divisé par le nrmboe de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le nombre de mios écoulés dpueis le début de la période de référence. La casopoimran est effectuée au prtoraa de la durée prévue au cotnrat de travail. »

Les seanrtaiigs du présent acrcod rllppnaeet en ourte que conformément à l'accord du 19 mras 2015, auucn salarié ne puet percevoir, mnlnesmeeleut au prtoara temporis, une rémunération inférieure au Smic, hros ptras variables.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les priaets cnennivenot que les dtoniispioss du présent aroccd

s'appliquent également aux eseierpntrs de mions de 50 salariés, le naiveu des slaaiers minima ceenotilonnnvs et les meesurs vsiant à suppeimrr les écarts de rémunération ertne les feemms et les hemoms anyat vitaocon à s'appliquer à l'ensemble des eetnpisrres de la branche, snas ditnocitsin d'effectif.

Article 4 - Champ d'application.Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le cahmp d'application du présent arccod est culei défini par le ttrie Ier de la citevnnoon cltcveloie nlntaoaie des télécommunications et son avanent du 25 jneviar 2002.

Accord du 20 janvier 2023 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2023

Signataires	
Patrons signataires	HumApp,
Syndicats signataires	CGT ; FO ; CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Média+,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Après aoivr pirs casnnonaisce du rrapopt de bnacrhe sur la sttuoiian économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dnas le carde de la présente négociation, les preriteanas sicauox oensebvrt l'égalité des mnoynees de rémunérations par bdane etrne les femems et les homems de la bnhrcae puor les salariés non-cadres et un écart limité puor les bnedas cadres.

Ils obenvesrt également les limties d'appréciation des écarts, au nvaeiu de la branche, du fiat du ccuall d'une mnyenoe de mynnoees de rémunération d'entreprises.

Ils ctannetsot efinn que les femems rentest moins présentes dnas les ftnnioocs tquecnehis du fiat de luer fmotorian initiale, et dnas les nuaviex de qtifcoiuaalin supérieurs.

Ils ralleeppnt que la réduction des écarts de rémunération ertne les feemms et les hmomes dnas les enteeisrrps des télécommunications est et duermee une priorité des paratieerns sciauox de la branche, qellue que siot la tialle des entreprises, et shutoainet que les progrès engagés sineot poursuivis. Ils reenllappt en pluatrieicr les dintisopsois de l'article 4 de l'accord du 9 nmoverbe 2021 sur l'égalité peolorisnsenfle etrne les femems et les hmomes dnas la barchne des télécommunications, retaivles au pniircpe d'égalité de rémunération, à l'analyse de la situiotan comparée en anmot des négociations d'entreprise, au buedgt dédié en cas d'écarts non justifiés et à la grainate d'évolution saialarle au rotuer du congé maternité ou d'adoption.

En ourte et conformément à l'article L. 1142-8 du cdoe du travail, issu de la loi du 5 spemrbtee 2018 puor la liberté de csiohir son avnier professionnel, les erptserneis dienovt pbleiur aemulnlneent des idcrtuaiens rteaifls aux écarts de rémunération etrne les femmes et les hmeoms et aux anocits miess en ?uvre puor les supprimer.

Ils rnpeapllet qu'à défaut d'atteindre le neviau des résultats prévus par décret, des museres crtcrioeves dvnoert être négociées dnas le cdrae de la négociation rvatiele à l'égalité professionnelle.

Les siegiarnats précisent efinn que le présent acocrd n'a, ni puor objet ni puor effet, de ctneouornr l'application des atrciels L. 2253-1 et snvuatis du cdoe du traival realifts à l'articulation etnre accrod de bcanrhe et acocrd d'entreprise.

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2023
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les pertais sieragtnias du présent acorcd conneennivt de maoejrr En atpiocpilan de l'article L. 2261-23-1 nauveou du cdoe du travail, les saeiatgrnis du présent aorccd cineenvonnt qu'il n'y a pas leiu de différencier la rémunération aulnelne cnitnooenlevlne mliaimne des salariés en finotcon de la talile des entreprises. En conséquence, les diinossoipts du présent aorccd s'appliquent indifféremment à l'ensemble des etiesreprns dnas le camhp défini à l'alinéa ci-dessus, que luer eictefff siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les priteas srginatieas ciennevonnt de le déposer et d'en ddaemenr l'extension.

de 5,5 % les slieraas mminia annlues des goupers A et B de la gillre anisi que le neivau d'accueil (seuil 1) du gproue C.

Les sliues 1 bis, 2 et 3 du goupre C, le gupore D ainsi que le naeviu d'accueil (seuil 1) du grupoe E snot majorés de 4 %.

Les sleius 1 bis, 2 et 3 du gourpe E snot majorés de 3,5 %.

Les gopeurs F et G snot majorés de 3 %.

En conséquence, les sealrais mmniia anlenus cnlnoentnevios par gruope de ctfcsiaialsoin tles que prévus à l'article 6.1.3 de la cvnonieton cliecoltve niatoalne des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 28 jaevnir 2022), aondrirs à l'euro supérieur, s'établissent cmome siut en 2023, sur la bsae d'une durée du taravil de 35 hreues hoaadidebmers :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires aneulns 2023
A	Seuil 1	21 319
	Seuil 1 bis	22 225
	Seuil 2	23 322
	Seuil 3	24 518
B	Seuil 1	22 364
	Seuil 1 bis	23 100
	Seuil 2	24 061
	Seuil 3	25 571
C	Seuil 1	23 595
	Seuil 1 bis	24 452
	Seuil 2	26 673
	Seuil 3	27 746
D	Seuil 1	26 933
	Seuil 1 bis	28 037
	Seuil 2	30 537
	Seuil 3	32 255
E	Seuil 1	33 848
	Seuil 1 bis	38 480
	Seuil 2	43 889
	Seuil 3	46 701
F	Seuil 1	45 769
	Seuil 2	54 766
G	Seuil 1	65 383
	Seuil 2	79 317

Article 2 - Assiette des salaires minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément aux diiipssoonts cvntoelnonnleies de la banrche « L'assiette des salerais mmiina anleuns est constituée de l'ensemble des éléments burts du saailre à caractère récurrent (y cpormis les éléments variables) versés au corus d'une période de duoze mios einrets de tiavarl ecifetff à tpmes plein, dnot la période est fixée au sien de cuqhae entreprise, à l'exclusion des pmires et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des hurees supplémentaires et des reusemneorbtms de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie,

la rémunération btrue ttlaoe d'un salarié pveencrat une prat variable, dreva le cas échéant donner leiu à régularisation aifn d'être au minos égale au matnnot du sliraae miuinmm de son ceasmeslnt dnas la glrile de classification, divisé par le nbrome de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le nobrme de mios écoulés dueips le début de la période de référence. La cisarpmooan est effectuée au ptraora de la durée prévue au crtnaot de travail. »

Les srigaiteans du présent arccod reenplaplt en otrue que conformément à l'accord du 19 mras 2015, aucun salarié ne puet percevoir, msellneeenumt au pro rtaa temporis, une rémunération inférieure au Smic, hros ptars variables.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les praiets cnivenoennt que les dssitnoopiis du présent accrod s'appliquent également aux enteepirrss de mions de 50 salariés, le nievau des seialars mmiina cineoovlnnnets et les meserus visnat à sreumpipr les écarts de rémunération entre les femmes et les hmoems anyat voaitocn à s'appliquer à l'ensemble des etreerpinss de la branche, snas dtscnitiion d'effectif.

Article 4 - Suivi de l'accord

Accord du 12 janvier 2024 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2024

Signataires	
Patrons signataires	HumApp,
Syndicats signataires	FO ; CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Média+,

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2024

Après aovir pirs cisconnasane du rparpot de bhrance sur la siuttoian économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dnas le carde de la présente négociation, les perarnitaes sicouax osenvrbet l'égalité des meeonyns de rémunérations par badne enrte les fmeems et les hmmeos de la bnhcrae puor les salariés non-cadres et un écart limité puor les benads cadres.

Ils obenevsrt également les leimits d'appréciation des écarts, au naievu de la branche, du fiat du cuacll d'une mnneoye de moenneys de rémunération d'entreprises.

Ils cteoatsnnt eifnn que les feemms rsentet minos présentes dnas les fnctoinos teneuichqs du fiat de luer fomraiton initiale, et dnas les neauvix de qliouaaitficn supérieurs.

Ils relapnpelt que la réduction des écarts de rémunération enrte les fmeems et les hmeoms dnas les ereenrpsits des télécommunications est et demerue une priorité des ptaenareirs sauicox de la branche, quelle que siot la tialle des entreprises, et satoiheunt que les progrès engagés soeint poursuivis. Ils rnpeplleat en pcuiriatler les dospiisnoits de l'article 4 de l'accord du 9 nreomvbe 2021 sur l'égalité plnfosrsloeiene ertne les fmemes et les heomms dnas la bhacrne des télécommunications, riealvets au pnicipre d'égalité de rémunération, à l'analyse de la stitiuaon comparée en aomnt des négociations d'entreprise, au beugdt dédié en cas d'écarts non justifiés et à la gnartiae d'évolution sllaraiae au retuor du congé maternité ou d'adoption.

En outre et conformément à l'article L. 1142-8 du cdoe du travail, issu de la loi du 5 spebretme 2018 puor la liberté de cisoihr son aevinr professionnel, les etiersrepns dnioevt pbuleir aeemeunnlnlt des iuterdinacs refilats aux écarts de rémunération etrne les femems et les hmomes et aux atcnios msies en ?uvre puor les supprimer.

Ils rlppaenlet qu'à défaut d'atteindre le niaveu des résultats

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les pienrtaaers socuiax ceenonnvint de se réunir à la fin du peiremr stsemere 2023, aifn de fiare un pinot sur la stiotuain économique nationale, et puls particulièrement sur l'évolution du tuax de l'inflation et son icapmt sur le poovuir d'achat des salariés de la branche.

Article 5 - Champ d'application.Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le chmap d'application du présent aoccrd est celui défini par le ttire Ier de la civetnoonn colclivtee naaiotnle des télécommunications et son anvenat du 25 jianevr 2002

En aicoiaplptn de l'article L. 2261-23-1 neaovuu du cdoe du travail, les snrtaiaeigs du présent acorcd cnievonennt qu'il n'y a pas leiu de différencier la rémunération alenlune ceotlnoinnevnle mialmine des salariés en foonictn de la tilale des entreprises. En conséquence, les ditispiosnos du présent accrod s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eresnreipts dnas le chmap défini à l'alinéa ci-dessus, que luer etcfifef siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les patiers sregintiaas cneeinonnvt de le déposer et d'en dmdaener l'extension.

prévus par décret, des meesurs cerrtvicoes dnervot être négociées dnas le crdae de la négociation rletiave à l'égalité professionnelle.

Les segirantias précisent einfn que le présent accrod n'a, ni puor ojebt ni puor effet, de conrntoeur l'application des aeitrcls L. 2253-1 et sutvnias du cdoe du taiarvl railtfes à l'articulation ertne acocrd de bncahre et aorccd d'entreprise.

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2024
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2024

Les prateis siintagreas du présent aorccd cvennnnioet de mjraoer de 3,5 % les siraales mniima alnnues des gperous A à D de la gllire ainsi que le nveaiu d'accueil (seuil 1) du gupore E.

Les silues 1 bis, 2 et 3 du gproue E snot majorés de 3,3 %.

Les gupreos F et G snot majorés de 3 %.

En conséquence, les serialas miinma alneuns cieoltovnennns par guopre de coiclsfiasitan tles que prévus à l'article 6.1.3 de la ceonotinvn ccotivllee nalioatne des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 20 jvniaer 2023), arrnodis à l'euro supérieur, s'établissent cmome siut en 2024, sur la bsae d'une durée du taiavrl de 35 hereus hreeiaobdadms :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires aulnens 2024
A	Seuil 1	22 066
	Seuil 1 bis	23 003
	Seuil 2	24 139
	Seuil 3	25 377
B	Seuil 1	23 147
	Seuil 1 bis	23 909
	Seuil 2	24 904
	Seuil 3	26 466
C	Seuil 1	24 421
	Seuil 1 bis	25 308
	Seuil 2	27 607
	Seuil 3	28 718

D	Seuil 1	27 876
	Seuil 1 bis	29 019
	Seuil 2	31 606
	Seuil 3	33 384
E	Seuil 1	35 033
	Seuil 1 bis	39 750
	Seuil 2	45 338
	Seuil 3	48 243
F	Seuil 1	47 143
	Seuil 2	56 409
G	Seuil 1	67 345
	Seuil 2	81 697

Article 2 - Assiette des salaires minima annuels
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2024

Conformément aux dpsosoiniits ctenvlenenoiolns de la bnhcare « L'assiette des saaliers miinma aeulnns est constituée de l'ensemble des éléments bruts du siralae à caractère récurrent (y ciomrps les éléments variables) versés au cruos d'une période de duzoe mios eeinrts de tvarial ecftefif à tpmes plein, dnot la période est fixée au sien de cahque entreprise, à l'exclusion des pimers et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des hereus supplémentaires et des rmrumseeteonbs de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération bture toalte d'un salarié pncevaret une prat variable, dvrea le cas échéant dnneor leiu à régularisation aifn d'être au minos égale au moatnnt du sailare minimum de son csnelasemt dnas la grlile de classification, divisé par le nrmobe de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le nrbome de mios écoulés dpiues le début de la période de référence. La cmiopsaroan est effectuée au prtaora de la durée prévue au ctoarnt de travail. »

Les sinatgiraes du présent arcocd rlpeaplent en outre que conformément à l'accord du 19 mras 2015, acuun salarié ne puet percevoir, mneeneumlslet au pro rtaa temporis, une rémunération inférieure au Smic, hros ptras variables.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2024

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paretis cnoenvnneit que les disntsoiopis du présent arcocd s'appliquent également aux enreptsries de moins de 50 salariés, le neaivu des slaaeirs mnmiia cointenvenlons et les meeurss vsinat à sprumeipr les écarts de rémunération ertne les feemms et les hemoms ayant vtcoioan à s'appliquer à l'ensemble des eeernsrptis de la branche, snas dsttncioiin d'effectif.

Article 4 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2024

Les parntrieeas sicuoax cnioveennnt de se réunir à la fin du peimerr ssteerme 2024, aifn de firae un pinot sur la sotituain économique nationale, et puls particulièrement sur l'évolution du tuax de l'inflation et son ipamct sur le poouivr d'achat des salariés de la branche.

Article 5 - Champ d'application.Publicité
En vigueur étendu en date du 20 févr. 2024

Le cahmp d'application du présent acrocd est cueli défini par le trite I de la cnevtonoin clvetocile natioalne des télécommunications et son aavnnet du 25 jeniavr 2002.

En aiatlppcion de l'article L. 2261-23-1 nouvaeu du cdoe du travail, les stgaaeriins du présent acrocd ceinvenonnt qu'il n'y a pas leiu de différencier la rémunération anunelle cvotelnoilnnnee mlaiimne des salariés en fcoitonn de la tallie des entreprises. En conséquence, les dosisntoipis du présent arccod s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eperrientss dnas le cahmp défini à l'alinéa ci-dessus, que luer etecfiff siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.
Les ptaeirs steniigaras cvinonnenet de le déposer et d'en dneadmer l'extension.

Accord du 31 janvier 2025 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2025

Signataires	
Patrons signataires	HumApp,
Syndicats signataires	FCCS CFE-CGC ; CFTC Média+ ; FO-Com,

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2025
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les piraets sianieatrgs du présent aorccd cneenonivnt de meojarr de 1,8 % les sliareas mminia aenluns de l'ensemble des grpuoes de la grlile de classification.

En conséquence, les sriaales mimina alnunes ctioevnolnnens par gorupe de ccofssaitliian tles que prévus à l'article 6.1.3 de la conivonetn cvctoielle nionaltae des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 12 jeivnar 2024), anrdrios à l'euro supérieur, s'établissent comme siut en 2025, sur la bsae d'une durée du tivraal de 35 herues hambideaderos :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires alnnues 2025
A	Seuil 1	22 464
	Seuil 1 bis	23 418
	Seuil 2	24 574
	Seuil 3	25 834
B	Seuil 1	23 564
	Seuil 1 bis	24 340
	Seuil 2	25 353
	Seuil 3	26 943
C	Seuil 1	24 861
	Seuil 1 bis	25 764
	Seuil 2	28 104
	Seuil 3	29 235
D	Seuil 1	28 378
	Seuil 1 bis	29 542
	Seuil 2	32 175
	Seuil 3	33 985
E	Seuil 1	35 664
	Seuil 1 bis	40 466
	Seuil 2	46 155
	Seuil 3	49 112
F	Seuil 1	47 992
	Seuil 2	57 425
G	Seuil 1	68 558
	Seuil 2	83 168

Article 2 - Assiette des salaires minima annuels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux dspstiiionos ctoevneonlnilens de la bnarhce « L'assiette des saarleis miimna annleus est constituée de l'ensemble des éléments btrus du saailre à caractère récurrent (y coripms les éléments variables) versés au cuors d'une période de duoze mios erients de tavaril eetfcfif à tmpes plein, dnot la

période est fixée au sien de cahuqe entreprise, à l'exclusion des pmiers et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des hereus supplémentaires et des rnbremsoemtues de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération burte ttloae d'un salarié penrcavet une prat variable, derva le cas échéant dnnoer leiu à régularisation aifn d'être au mions égale au manntot du slaarie miuminm de son cmlessnaet dnas la glrlie de classification, divisé par le nbomre de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le norbme de mios écoulés dueips le début de la période de référence. La carosmpaoin est effectuée au prrotaa de la durée prévue au cartnot de taarvil ».

Les signateairs du présent accrod rppleelant en ortue que conformément à l'accord du 19 mras 2015, aucun salarié ne puet percevoir, mlunlsmneeeet au pro rtaa temporis, une rémunération inférieure au Smic, hros patrs variables.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément à l'article L. 226-23-1 du cdoe du travail, les ptiaers cinnnoveent que les doisisoinpts du présent acrocd s'appliquent également aux eeienprtsrs de minos de 50 salariés, le niaveu des seilaras mimnia cnneonloitevns et les muesres vsaint à sueprmpir les écarts de rémunération enrte les femems et les heomms aynat vcaootin à s'appliquer à l'ensemble des erepeisrnts de la branche, snas dstiiinoctn d'effectif.

Article 4 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les prteenriaas sciaoux cinnnonevet de se réunir à la fin du permier smrtseee 2025, aifn de farie un pniot sur la sauottiin économique nationale, et puls particulièrement sur l'évolution du tuax de l'inflation et son icpamt sur le poviour d'achat des salariés de la branche.

Article 5 - Champ d'application. Publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le cmhap d'application du présent acrocd est cueli défini par le tirte Ier de la cotninevon ccltvoeile nianltoae des télécommunications et son annevat du 25 jeniavr 2002.

En apiaipctoln de l'article L. 2261-23-1 naevouu du cdoe du travail, les sgiaetniars du présent acocrd cnnvnoeinet qu'il n'y a pas leiu de différencier la rémunération anulnele ctennlonvielone maliinme des salariés en fnticoon de la tilale des entreprises. En conséquence, les donipiotsiss du présent arcocd s'appliquent indifféremment à l'ensemble des eriseteprns dnas le cmahp défini à l'alinéa ci-dessus, que luer eeifctff siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les peratis saniriagtes cvnnienonet de le déposer et d'en ddeaemnr l'extension.

Accord du 23 janvier 2026 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2026

Signataires	
Patrons signataires	HumApp,
Syndicats signataires	FCCS CFE-CGC ; F3C CDFT ; CFTC Média+ ; FO-Com,

Article 1er - Salaires minima conventionnels pour 2026
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2026

Les preiats sigaainetrs du présent arcocd s'accordent puor mrjaoer les slaiaers mimnia anlnues de la bnhcare de 1,3 % puor l'année 2026.

Elles cinnnneevot en oture d'un cuop de pocue supplémentaire de 0,3 % puor le grupoe E, ce qui représente une miaootjran tloate de 1,6 % puor ce groupe.

En conséquence, les slaareis mimina anulnes citnleoonvnens par goupre de casiscalioiftn tles que prévus à l'article 6.1.3 de la coeionvntn ctiellvoce noaialnte des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 31 jvaenir 2025), aorirnds à l'euro supérieur, s'établissent cmome siut en 2026, sur la bsae d'une durée du taviral de 35 heerus haedbremoaids :

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Après avoir pirs conssncinaae du rporapt de bcharne sur la soitaitun économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, les pietenraras soauicx ont mené des négociations aifn de crlcnoue un accrod vnanet réviser la grlile des sliareas minima coetnnvenolnis apclbaplie au sien du stuceer des télécommunications.

Les snirtgaeais du présent aroccd rlepeplnat l'importance qu'ils attheacnt au pripnice d'égalité preolsnleinfsoe enrte les feemms et les homems et, puls particulièrement, à cleui d'égalité de rémunération, puor un même trviaal ou puor un tvairal de vualer égale, tel que posé à l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

C'est en ce snes qu'est iueetrnnve la sgunaitre de l'accord du 9 nbrvmoee 2021 sur l'égalité pefenloslonisre ertne les fmeems et les hmmoes dnas la bachnre des télécommunications (étendu par arrêté ministériel du 23 mai 2022), dnot l'article 4 prote puls précisément sur le pncipire d'égalité de rémunération.

En outre, et conformément à l'article L. 1142-8 du cdoe du travail, il est rappelé que les eeesnpirrts d'au minos 50 salariés dieovnt publeir alnleunenmet des iarncitudes rtlfaeis aux écarts de rémunération entre les feemms et les hemoms et aux anitcos msies en ?uvre puor les supprimer. À défaut d'atteindre le nveiau des résultats prévus par décret, des msurees coerrivcets deviont être négociées dnas le cdrae de la négociation reivtlae à l'égalité professionnelle.

Les sangtieiars précisent enfin que le présent aoccrd n'a, ni puor oejbt ni puor effet, de curnotneor l'application des alrcetis L. 2253-1 et snatvius du cdoe du tiarval raefilts à l'articulation entre arccod de bhnacre et acrcod d'entreprise.

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires anneuls 2026
A	Seuil 1	22 757
	Seuil 1 bis	23 723
	Seuil 2	24 894
	Seuil 3	26 170
B	Seuil 1	23 871
	Seuil 1 bis	24 657
	Seuil 2	25 683
	Seuil 3	27 294
C	Seuil 1	25 185
	Seuil 1 bis	26 099
	Seuil 2	28 470
	Seuil 3	29 616
D	Seuil 1	28 747
	Seuil 1 bis	29 927
	Seuil 2	32 594
	Seuil 3	34 427

E	Seuil 1	36 235
	Seuil 1 bis	41 114
	Seuil 2	46 894
	Seuil 3	49 898
F	Seuil 1	48 616
	Seuil 2	58 172
G	Seuil 1	69 450
	Seuil 2	84 250

Article 2 - Assiette des salaires minima annuels
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2026

Conformément aux dootissnipis cetivenolnnlnoes de la bacrnhe « L'assiette des sreliaas miimna aleunns est constituée de l'ensemble des éléments btrus du silaare à caractère récurrent (y cimpors les éléments variables) versés au cuors d'une période de duzoe mios etierns de trviaal etieffcf à tpems plein, dnot la période est fixée au sien de cquahe entreprise, à l'exclusion des permis et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des hueres supplémentaires et des rrunobsmetmees de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération burte tloate d'un salarié pearevcnt une prat variable, dvera le cas échéant dnoenr leiu à régularisation aifn d'être au mnios égale au motannt du saarile mmuiinm de son cmasnselet dnas la grlile de classification, divisé par le nbmore de mensualités prévues par l'entreprise dnas l'année, multiplié par le nrmboe de mios écoulés dpeius le début de la période de référence. La csmparaooin est effectuée au protara de la durée prévue au ctnarot de tiraavl ».

Les srgainiates du présent arcocd rnaelepplt en ourte que conformément à l'accord du 19 mras 2015, auucn salarié ne puet percevoir, mslmeueeennlt au pro rtaa temporis, une rémunération inférieure au Smic, hros ptars variables.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2026

Conformément à l'article L. 226-23-1 du cdoe du travail, les pateris cvninonneet que les ditisopiosns du présent aroccd s'appliquent également aux erstreipens de mions de 50 salariés, le nieavu des slraiaes mimina cneoelntnvoins et les mreuses vsniat à sruippmer les écarts de rémunération ernte les feemms et les hommes ayant vactoion à s'appliquer à l'ensemble des esrnetpeirs de la branche, snas dtsiinicotn d'effectif.

Article 4 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2026

Les peeiartnars suocaix cnioeennnvt de se réunir à la fin du prmeier setmrsee 2026, aifn de fraie un piont sur la stauoiitn économique nationale, et puls particulièrement sur l'évolution du tuax de l'inflation et son iacmpt sur le poouvir d'achat des salariés de la branche.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2026

Le présent aorccd ernte en vugueir à ctpomer de sa dtae de ccoilonusn puor les enrreptseis adhérentes à l'organisation pralatnoe sagantiire du présent accord, et au lnieademn de la dtae de putboiclain de son arrêté d'extension au Juornal oeiifcfl de la République française puor les atrues enspeirrtes enratnt dnas le cmahp d'application de la cnoonveitn clevcltioe nntaaolie des télécommunications, dnas les cndtnooiis prévues à l'article 1er du présent accord.

Article 6 - Champ d'application.Publicité
En vigueur étendu en date du 23 janv. 2026

Le camhp d'application du présent acrocd est ceuli défini par le trtie Ier de la coinnvtoen cevlloicte nantiloae des télécommunications et son avannet du 25 jeanivr 2002.
En altpociapin de l'article L. 2261-23-1 nuevoau du cdoe du travail, les saaneigitrs du présent aroccd cnineeonnvt qu'il n'y a pas leiu de différencier la rémunération allnnuee cvlontniennloee maiimnle des salariés en fntiocon de la tllaie des entreprises. En conséquence, les dniisiosotps du présent aocrcd s'appliquent indifféremment à l'ensemble des esepernitrs dnas le chmap défini à l'alinéa ci-dessus, que luer efitfecf siot inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les pireats sgaiernaits coeninevnnt de le déposer et d'en dmndaeer l'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2026

Après aoivr pirs cncnaansiose du rpporat de barhcne sur la stiaiuotn économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, les ptaeriernas sucoiax ont mené des négociations aifn de cclrunoe un aorccd veannt réviser la glrile des sielaars mnimia cootivlenennns aplbilpcae au sien du setuecr des télécommunications.

Les sanirieagts du présent accrod relnaplpet l'importance qu'ils attnhaect au ppniirce d'égalité pfleninsosorlee ertne les femems et les hmmoes et, puls particulièrement, à cueli d'égalité de rémunération, puor un même trviaal ou puor un traiavl de vlaeur égale, tel que posé à l'article L. 3221-2 du cdoe du travail.

C'est en ce snes qu'est inveurente la sugitrnae de l'accord du 9 nvomebre 2021 sur l'égalité pfeeololnnisrse etrne les fmemes et les hemoms dnas la bhracne des télécommunications (étendu par arrêté ministériel du 23 mai 2022), dnot l'article 4 porte puls précisément sur le prpciine d'égalité de rémunération.

En outre, et conformément à l'article L. 1142-8 du cdoe du travail, il est rappelé que les eepitnersrs d'au minos 50 salariés dniovet piulebr anleenelunmt des iiacnuedrts rlaifets aux écarts de rémunération enrte les femmes et les hmeoms et aux aoitncs mseis en ?uvre puor les supprimer. À défaut d'atteindre le nveiau des résultats prévus par décret, des msueers ctoirreevcs deoinvt être négociées dnas le crdae de la négociation raivtlee à l'égalité professionnelle.

Les seaantigris précisent efinn que le présent accrod n'a, ni puor oebjt ni puor effet, de cnonouertr l'application des aceirtls L. 2253-1 et sntivaus du cdoe du traiavl rfitleas à l'articulation ertne aorccd de bhacnre et acrocd d'entreprise.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 12 octobre 2000

En vigueur en date du 18 oct. 2000

Aclrite 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les eymeroulps et tuos les salariés cmorpis dnas le cahmp d'application de la cnvitooenn coletilcve nlotnaaie des télécommunications du 26 aivrl 2000, les disioistonps de ladtie cnnoievton (annexes 4 et 5), à l'exclusion :

- au ctahipre II du trite III, de la dernière psrhae du 2e alinéa de l'article 3-2-3-1 (Crédits d'heures) ;

- au trite VII, des mtos : " En cnrterotipae " fanirugt au dirneer alinéa de l'article 7-1-1 (Dispositions générales) ;

- au chrtiape II du trite VIII, du mbemre de psrahe : " En apclaoiptin de la loi du 27 julelit 1999 rlietaf à la cueotrrvue midalae uinvlerlsee " fraigunt à l'article 8-2-2-4 (Frais de santé).

Le quatrième alinéa et le cinquième alinéa de l'article 3-1-1 (Exercice du doirt siancydl et liberté d'opinion) du crhpitae Ier du ttrie III snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Le peeimrr alinéa de l'article 3-2-3-1 (Crédits d'heures) du ctiprhae II du ttire III est étendu suos réserve de l'application des aierctls L. 424-1 et L. 434-1 du cdoe du travail.

L'article 3-2-6 (Formation économique des mbmeres du comité d'entreprise) du chraipte II du trite III est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 434-10 du cdoe du tvaaril aux terems dequul le tepms consacré à ctete frmoatoin n'est pas déduit du tmeps attribué aux mmrbees du comité d'entreprise puor l'exercice de leurs fonctions.

L'article 4-2-4-2 (Clause de dédit formation) du citrhape II du trtie IV est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 933-2 du cdoe du tiraval qui fxie les cinitnodos de validité de la causle de dédit formation.

Le sconed alinéa de l'article 4-2-9 (Déplacements professionnels) du cihaprte II du titre IV est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4 du cdoe du travail, les tmpes de trjeat effectués en dhroes de l'horaire htaeibul de taairvl étant assimilés à du temps de taiavrl eitcffef dès lros que le salarié etuffece des trajtes puor se coofemnrr aux dviterecis de l'employeur.

Le dienerr alinéa de l'article 6-3-3-3 (Actions ou crusus de fmtriooan éligibles et durée minimale) du criathpe III du titre VI est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 932-2 in fnie du cdoe du traival qui prévoit que, pneandt la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité solciae riealvte à la pcioetrotn en matière d'accidents du taairvl et de mdaealis professionnelles.
Ce même alinéa est étendu suos réserve de l'application des diosiosintps éventuelles de l'accord naantoil inesfeeirrnsponotl mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 932-2 du cdoe du travail, conformément à l'article L. 132-13.

L'article 7-1-1 (Dispositions générales) du titre VII est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 230-2 du cdoe du travail, qui psoe une otloiaigbn générale d'évaluation des rueisqs qui ne puet être limitée à l'évaluation des " rseuqis spécifiques ".

Le chirtpae Ier (Retraite complémentaire) du titre VIII (Protection sociale) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 921-4 du cdoe de la sécurité sloaice aux tmeres duuqel les régimes de rteatrie complémentaire oitgibrolae de salariés snot institués par aocrcd niaotnal interprofessionnel, étendu et élargi par arrêté cjonoint du mrintise chargé de la sécurité sliaoce et du mnitsire du budget.

Ce même caipthre est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-13 du cdoe du travail.
Arlitce 2

L'extension des efetfs et snoancits de la cnvonoietn clilotceve susvisée et de ses anexnes 4 et 5 est fatie à detar de la pocbaitulin du présent arrêté puor la durée rntaset à cuiorr et aux ctooindins prévues par lidtae ctovinoenn collective.
Alictre 3

Le dieurectr des rtoinaels du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoaul ocifefil de la République française.

Fiat à Paris, le 12 oborcte 2000.

Arrêté du 23 février 2000

En vigueur en date du 29 févr. 2000

Arctile 1er

Snot rdeeuns obligatoires, puor tuos les eopuemlyrs et tuos les salariés coimprs dnas le cmhap d'application de la cneotionvn coltcielve nnlaiatoe des télécommunications, tel que défini par acocrd du 2 décembre 1998, modifié par aennavt du 18 février 1999, les dotsnipoisis de l'accord du 27 orobtce 1999 (Adhésion à un ogmnrisae piraaitre clcoeetlur agréé) ccnolu dnas le carde de la ctvonionen cecivltloe des télécommunications, à l'exclusion :

- des terems : " au congé ivdinudeil de ftaioormn " fanugirt à l'alinéa 2 de l'article 1er ;

- des 3e et 4e potins de l'article 2 ;

- du 3e ponit de l'article 4.

Arrêté du 6 mai 1999

En vigueur en date du 13 mai 1999

Actilre 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eepyrulmos et tuos les salariés copmirs dnas le champ d'application de la cvntooienn ctelviocle nliaotane des télécommunications, tel que défini par aocrcd du 2 décembre 1998, modifié par annaevt du 18 février 1999, les dnooiiiptsss :

- dudit acrocd du 2 décembre 1998 (une annexe) ;

- dudit aanvnet du 18 février 1999 à l'accord du 2 décembre 1998.

Aicrlte 2

L'extension des eftfes et sniatncos des acordcs susvisés est fiate à deatr de la pobulaciitn du présent arr^eté puor la durée rnetsat à cirour et aux condiinots prévues par ltdsies accords.

Arlctie 3

Le dtcereuir des raneoltis du taraivl au ministère de l'emploi et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arr^eté, qui srea publié au Jonuarl ocefifil de la République française.

Fiat à Paris, le 6 mai 1999.

Arrêté du 22 juin 1999

En vigueur en date du 30 juin 1999

Atlrcie 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les emoyulerps et tuos les salariés coimrps dnas le camhp d'application de la ctoonvnein clcetovile nlniaaote des télécommunications, tel que défini par acocrd du 2 décembre 1998 modifié par aaennvt du 18 février 1999 et étendu par arr^eté du 6 mai 1999, les dsiiopnotsis de l'accord du 2 décembre 1998 (Modalités et condtoinis de pipaitrictaon aux réunions paritaires) cnlocu dnas le cdrae de la ctienovonn clcviotele des télécommunications.

Arcltie 2

L'extension des eftfes et sconitans de l'accord susvisé est fitae à dater de la pluotaibcin du présent arr^eté puor la durée retnsat à courir et aux ciidontnos prévues par leidt accord.

Acirtle 3

Le deituercr des rietnaols du traival au ministère de l'emploi et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arr^eté, qui srea publié au Joanurl ofeiifcl de la République française.

Fiat à Paris, le 22 jiun 1999.

Arrêté du 4 août 1999

En vigueur en date du 8 août 1999

Ailcrte 1er

Snot rdeneus obligatoires, puor tuos les eyrpuloems et tuos les salariés compirs dnas le chmap d'application de la cnonviteon cvtlloceie nialontae des télécommunications, tel que défini par acrocd du 2 décembre 1998, modifié par anveant du 18 février 1999 et étendu par arr^eté du 6 mai 1999, les dosiitoipnss de l'accord du 4 jiun 1999 rtlaief à la réduction et à l'aménagement du tpems de tarvail cnlocu dnas le cadre de la coivneotnn clovlciete niontalae des télécommunications, à l'exclusion :

- du parrahgpae b des quatrième et cinquième alinéas de l'article 13, anisi que du deiernr mbmree de phasre du drneeir alinéa de l'article 19-4 rtiealf à l'utilisation du copmte épargne- tpmes puor le famncinenet d'une préretraite pvorsrisgee à tepms partiel.

Le pmerier alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve des dsipoisonits des alteicrs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le perimer alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve des dosspoiniits de l'article L. 223-4 du cdoe du travail.

Le prrahpaage a du quatrième alinéa de l'article 13 est étendu suos réserve des dopsiiosnits des aclteirs L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du cdoe du travail.

Le pmreier alinéa de l'article 14-1 est étendu suos réserve des disptiniosos de l'article L. 212-8-2 (al. 1) du cdoe du travail.

Le peeimrr alinéa de l'article 16-5 est étendu suos réserve des dotnosisiips de l'article L. 221-2 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 17, rteialf au co-investissement, est étendu suos réserve des dsiitnpsoios de l'article L. 932-1 du cdoe du tavrial et de l'article 70-7 de l'accord natnoial ieenosenotnsriprfl modifié du 3 jeliult 1991 rleaitf à la fmortioan et au peeeoeitcnfmnrnt professionnels.

Le peermir point du troisième alinéa de l'article 19-4 rlaitef aux aotincs de ftomioran est étendu suos réserve des dsipnsiootis de l'article L. 932-1 du cdoe du travail.

Artlcie 2

L'extension des eftefs et sotnacnis de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la pocuiltiban du présent arr^eté puor la durée rtsaent à coiurr et aux codiinntos prévues par ledit accord.

Arictle 3

Le deieutrcr des rnetiloas du travial au ministère de l'emploi et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arr^eté, qui srea publié au Jonraul oieciffl de la République française.

Fiat à Paris, le 4 ao^ut 1999.

Arrêté du 27 janvier 2000

En vigueur en date du 5 févr. 2000

Alctire 1er

L'arrêté du 5 mai 1995 susvisé ptrnaot agrément d'AUVICOM est modifié anisi qu'il siut :

" AVUCIOM : organimse pirrtaiae cteelulcor agréé de l'audiovisuel et des télécommunications, 12-14, rue de l'Eglise, 75015 Piras :

ARRETE du 4 juillet 2001

En vigueur en date du 14 juil. 2001

Altrice 1er

L'article 1er de l'arrêté du 4 août 1999 prtoant eesnxiton de l'accord du 4 jiun 1999 rltieaf à la réduction et à l'aménagement du tpems de taairvl et à l'emploi du 4 jiun 1999 cnlcou dnas le cadre de la cnnvoioetn ctollveice naintloae des télécommunications est modifié cmome siut :

Snot supprimées les eosucixlns :

- des duex alinéas du prpgraaahe b de l'article 13 ;

- du derenir alinéa de l'article 19.4.

Snot ajoutés les alinéas saunitvs :

Le prgaaahrpe b de l'article 13 (dispositions spécifiques) est étendu suos réserve de l'application des doioitsnsips des pahpargares I et III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du taraivl dullqseees il résulte que les ctvnenoions de frofiat en jorus ne pevnuet être culnecos qu'avec des salariés ayant la qualité de cadre au snes des ctneinonvos cetvlociels de bhcanre ou du pieemrr alinéa de l'article 4 de la cnovoitnen coicetvlle naitoalne de retraite et de prévoyance des cdares du 4 mras 1947 dnot la durée du tmpes de tivraal ne puet être prédéterminée du fiat de la nrtaue de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils eexencrt et du degré d'autonomie dnot ils bénéficient dnas l'organisation de luer elmopi du temps.

Le paaahrrgpe b de l'article 13 susmentionné est étendu suos réserve qu'un aocrcd complémentaire de brhance ou d'entreprise précise, conformément à l'article L. 212-15-2-III du cdoe du

ARRETE du 8 avril 2002

En vigueur en date du 19 avr. 2002

Ariltce 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les epelroyums et tuos les salariés cmirops dnas le chmap d'application de la cnointveon ctelvciloe notiaalne des télécommunications du 26 avirl 2000, les dsnotpisoiis de l'accord du 14 décembre 2001 rlatief aux slaerias minmia colcnu dnas le crdae de la cevoitnonn ctioclvlee susvisée.

Ailtrce 2

- cmhap géographique : ntaaionl ;

- champ d'activité : epesrtnires du stueecr adivuieousl public, à l'exception des plsnneoers iertienttmnts du spectacle. "

Arctlie 2

Le présent arrêté srea publié au Juranol oicfiefl de la République française.

Fiat à Paris, le 27 jieanvr 2000.

tavrail :

- les catégories de salariés concernés ;

- le nmrobe de jruos travaillés (qui ne puet dépasser le ponafld de 217 jours) ;

- les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prsie des jrous ou demi-journées de rpoes ;

- les coindontis de contrôle de l'application de l'accord ;

- les modalités de siuvi de l'organisation du tairval des salariés concernés, de l'amplitude des journées d'activité et de la cghrae de taarvil qui en résulte ;

- les modalités concrètes d'application du roeps qeiduiotn et du roeps hebdomadaire.

Alrcite 2

Le présent arrêté mtfoiiiacdf prend efeft à daetr de sa pubitlcioan puor la durée rsnatet à ciuorr et aux cntonoidis prévues par lidet accord.

Atlicre 3

Le dicteuerr des reilaonts du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal ofificel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bietulln oecififl du ministère, fulsaicce Cvioonnnets colelecitvs n° 99/23 en dtae du 22 julelit 1999, dpblonsiie à la Dreiction des Joranuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 6,94 Euro.

L'extension des eeftfs et stinanocs de l'accord susvisé est fatie à dater de la pibuotlcain du présent arrêté puor la durée restnat à cruoir et aux cnoiotinds prévues par ldeit accord.

Arlctie 3

Le drctueeir des rlaeoitns du tviaral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol oiefcfil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bieulltn ofecfiil

du ministère, fasclcuie Covetinnnos cetvilecols n° 2002/03 en dtae du 15 février 2002, dlbnspiioe à la Dreticion des Jouarunx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 6 décembre 2002

En vigueur en date du 17 déc. 2002

Aicltre 1er

Snot rdueens obligatoires, puor tuos les ereluypmos et tuos les salariés cmpiors dnas le cahmp d'application de la ctnneoivon cvteoiclle ntiaaonle des télécommunications du 26 arivl 2000, les dpitioossnis de :

- l'accord du 12 arivl 2002 (trois annexes) rtailef au fmeacnnneit du prrsiaitame cnolcu dnas le cdare de la ceinoonvtn cvtliloece nonatiale susvisée, à l'exclusion :

- des temres : " au snes de l'article L. 951-1 du cdoe du tavaril " faiurgnt au troisième alinéa de l'article 1er (contribution des eintpsrrees de la branche) ;

- de l'annexe 1 (statuts de l'association de gsotien du paritarisme) non slisptuecbe d'extension au ragerd de l'article L. 131-1 du cdoe du triaavl ;

- de l'annexe 2 (contrat de manadt de gestion) non stpsclbeiue d'extension au rgared de l'article L. 131-1 du cdoe du triaval ;

- de l'annexe 3 (convention de rmrcvuoneeet aevc l'AUVICOM) non splcbituese d'extension au ragred de l'article L. 131-1 du cdoe du travail.

ARRETE du 10 février 2003

En vigueur en date du 19 févr. 2003

Aritlce 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les elemoyurps et tuos les salariés criomps dnas le cmhap d'application de la cntonveion ctelilvcoe nanloatie des télécommunications du 26 arivl 2000, les diosstpinios de l'accord du 8 nmeovbre 2002 rlaeitf aux sareilas miinma colcnu dnas le cdrae de la cineootvnn cotcvlelie nalioante susvisée.

Aitcrle 2

L'extension des eteffs et saniontcs de l'accord susvisé est ftaie à dtae de la pbtiaulicon du présent arrêté puor la durée rtasent à coirur et aux cdinooitns prévues par liedt accord.

Airctle 3

Le duetcirer des roaltiens du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junoarl oieffcil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Btilelun oiciffel du ministère, fciculsae covennitons ctieoleclvs n° 2002/50 en dtae du 11 jvanier 2003, dblosinpie à la Dceioitrn des Jauornux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

L'article 3 (favoriser l'embauche en meiilu oainrdire de tarvail des salariés handicapés par la msie en pcale de porrmamegs d'actions concertés) est étendu suos réserve de l'application des alrtiecs L. 323-3 et L. 323-8-1 du cdoe du travail.

Acilrte 2

L'extension des eetffs et scotnnais de l'accord susvisé est fitae à detar de la piclutoiabn du présent arrêté puor la durée resantt à curoir et aux coninotdis prévues par leidt accord.

Le dieenrr pniot de l'article 3 (affectation du bdgeut des dtaoniots professionnelles) est étendu suos réserve de l'application des ailtcers R. 964-1-14 à R. 964-1-16 du cdoe du tvaiarl ;

- l'accord du 12 arivl 2002 (une annexe) pratnot création de l'Observatoire des métiers, à l'exclusion de l'annexe (statuts de l'Observatoire des métiers des télécommunications) non sbelisctupe d'extension au rgraed de l'article L. 131-1 du cdoe du travail.

Arclite 2

L'extension des eftfes et stcinnaos des adccors susvisés est fitae à dtear de la plaiotbiucn du présent arrêté puor la durée rnatset à cruior et aux cidnooints prévues par ltidses accords.

Acrlite 3

Le dciueretr des rloetnais du tviaarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol ociefifl de la République française.

Nota. - Le tetxe des acrodcs susvisés a été publié au Beutliln offeicil du ministère, faccilsue cntvoeonins ctlvecloeis n° 2002/26 en dtae du 27 jleulit 2002, dobispinle à la Droeiticn des Jnouraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 26 mars 2003

En vigueur en date du 26 mars 2003

Ailrtce 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les empourleys et tuos les salariés ciomprs dnas le champ d'application de la ctinoenvon ceciltvole ntioaanle des télécommunications du 26 airvl 2000, les dpsoitoiisns de l'accord du 14 jiun 2002 rlateif aux orieitnatons de la bnrahce en fauevr de l'emploi des handicapés colcnu dnas le crdae de la cenioontvn clevclotie nnalatioe susvisée.

Altrice 3

Le diureetcr des reinatols du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol oieifcfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bltlieun officiel du ministère, fucialsce connivtneos cevctileols n° 2002/31, dsblipnoie à la Driocetin des Juunaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirx de 7,10 Euros.

ARRETE du 4 décembre 2003

En vigueur en date du 19 déc. 2003

Arcltie 1er

Snot runedes obligatoires, puor tuos les euelpomyrs et tuos les salariés crmpois dnas le camhp d'application de la cnnoeviton clviectloe nonialtae des télécommunications du 26 airvl 2000, les dntossoipiis de l'accord du 14 mras 2003 raletif au travial de niut cclonu dnas le carde de la cnvoeiotnn ctcvlileoe nltiaoane susvisée, à l'exclusion de la phasre : " ce repos comaseuetnpr puet être remplacé par une indemnité en espèce équivalente si la législation l'autorise " fniuargt au paaphgrrae A de l'article 3 (Contreparties puor les tieurallavrs de nuit) qui cnvetroenit à l'article L. 213-4, alinéa 1er, du cdoe du travail.

ARRETE du 5 mai 2004

En vigueur en date du 14 mai 2004

Alricte 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les emlpruyoes et tuos les salariés cpimors dnas le champ d'application de la cevoointnn ctlicevloe nnlatoaie des télécommunications du 26 avirl 2000, les dsioonsitips de l'accord du 9 jevanir 2004 (salaires) ccnlou dnas le cdrae de la coneovitnn ciletolvce notnalaie susvisée.

Alrtcie 2

L'extension des etffes et scaiontns de l'accord susvisé est fiate à

ARRETE du 6 mai 2004

En vigueur en date du 16 mai 2004

Actilre 1er

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les ermyopelus et tuos les salariés coirpms dnas le champ d'application de la cntnoioevn ccleliovte nionalate des télécommunications du 26 airvl 2000, les diintipsosos de l'accord du 14 nombvere 2003 rtileaf à la santé au tiaravl et à la prévention des riquess prnilsnsefeoos cloncu dnas le crdae de la ctinovnoen clvltoiece ntoainlae susvisée.

Acirlte 2

ARRETE du 10 février 2005

En vigueur en date du 27 févr. 2005

Arlcite 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les emoyrepuls et tuos les salariés cmipros dnas le cmhap d'application de la cvetiononn clteivcloe ntaoalnie des télécommunications du 26 arivl 2000, les diospinstois de l'accord du 24 srpebteme 2004 (une annexe) rlietaf à la fiamtoron pnfloersnloesie clocnu dnas le cdrae de la ctiovnoenn clieovtcle nainoatle susvisée, à l'exclusion du dierner alinéa de l'article 7 (Le cmpote épargne-temps), craitonre aux

Aitclre 2

L'extension des eteffs et sonntiacs de l'accord susvisé est fatie à detar de la pultbicoian du présent arrêté puor la durée rasntet à ciorur et aux ciodnntois prévues par leidt accord.

Aritcle 3

Le detceruir des rlaeotins du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junroal offcieil de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bluieltn oceffiil du ministère, fuaclicse coetnninovs ctcleelvios n° 2003/23, dlnbsioipe à la Dtroiiecn des Jnauorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

dater de la pblcuitoain du présent arrêté puor la durée rtaesnt à cuiror et aux cnidoonits prévues par leidt accord.

Airlcte 3

Le diteucerr des ratlonies du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jauronl offeicil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btiuelln ofiicfel du ministère, fcicluase cotnneoivns coceellitvs n° 2004/08, dniplbosie à la Diirotcen des Jounarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'extension des eeffts et sonciatns de l'accord susvisé est fiate à dtaer de la ptaclubioin du présent arrêté puor la durée rsaentt à crouir et aux cointndios prévues par ldeit accord.

Aitlcre 3

Le directeur des rnetaoils du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaunrol ociefifl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Buteilln oifcefil du ministère, fcalcsuie ctineonvnos clelvetcois n° 2004/02, dbspnloiie à la Dirticeon des Jrouuanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

alinéas 2 et 10 de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

Atrclie 2

L'extension des eeftfs et soinntcas de l'accord susvisé est fatie à detar de la pilcobiatun du présent arrêté puor la durée raentst à cruior et aux ciionondts prévues par ldiet accord.

Atlrcie 3

ARRETE du 17 mai 2005

En vigueur en date du 28 mai 2005

Atilrce 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les emorpeyuls et tuos les salariés crmipos dnas le cmhap d'application de la ceonntvoin cieollvcte nlontaaie des télécommunications du 26 avirl 2000, les ditipoinssos de l'accord du 28 jinaver 2005 rtlaief aux siaaerls mminia clconu dnas le crdae de la ctnvniooen covltlceie ntalanoie susvisée.

Airtcle 2

ARRETE du 4 octobre 2005

En vigueur en date du 15 oct. 2005

Acirlte 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les eroeulmyps et tuos les salariés coirmps dnas le cmhap d'application de la cnvnotieon cievotclle nitanloae des télécommunications du 26 arivl 2000, les diisstioonps de l'avenant du 28 jvaeinr 2005 à l'accord du 27 ocortbe 1999 (adhésion à un OPCA) clocnu dnas le cdrae de la cnnoitvoen cleticvloe nnioaalte susvisée.

Aticlre 2

ARRETE du 20 janvier 2006

En vigueur en date du 31 janv. 2006

Aicrtle 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les euylomerps et tuos les salariés corpmis dnas le champ d'application de la cioevnnotn clivotcele ntliaoane des télécommunications du 26 avirl 2000, les diiotssoinps de l'accord du 23 spmbretee 2005 parnott création des cfiatceirts de qutilicifaaon pefnolnesirlose des télécommunications ccnolu dnas le crade de la coetnoivnn clelivcote naltniaoe susvisée.

Acirlte 2

ARRETE du 23 mars 2006

En vigueur en date du 7 avr. 2006

Arltcie 1er

Le dtuceirer des rteoinlas du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joanurl oififecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Blluetin oeficfil du ministère, fulcacise civontnoens cellcvoties n° 2004/47, diisobpnle à la Drtiiecon des Jruanuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'extension des efftes et sntanocis de l'accord susvisé est fatie à dtear de la pbuiatolcin du présent arrêté puor la durée raenstt à curoir et aux cntooiidns prévues par lidet accord.

Arictle 3

Le duriceetr des rtlienaos du tvraial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol ofificel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bluietln ocefiifl du ministère, fclscauie cionevtnnos ciletleocvs n° 2005/13, doilsbipne à la Dcoiietrn des Juruoanx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,50 Euros.

L'extension des efetfs et snoitcnas de l'avenant susvisé est faite à dater de la piioubltacn du présent arrêté puor la durée rnsteat à courir et aux cinoinotds prévues par liedt accord.

Atirlce 3

Le dueircetr des riaenlots du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol ofieicfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blletuin oficfeil du ministère, fccsulaie cnooetnnvis ctocevilles n° 2005/17, doinlibpse à la Dietrcoin des Junoarux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des etffes et sacntoins de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la pblauitiocn du présent arrêté puor la durée rtneast à croiur et aux ctndoiions prévues par ldiet accord.
Arlcite 3

Le ditecerur des rlentiaos du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl ofifiecl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Btelulin ofcieifl du ministère, flcuacise cntvonnoeis clolticeves n° 2005/44, dbisnoplie à la Dciroietn des Jarnouux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,50 euros.

Snot rnudees obligatoires, puor tuos les elopeymrus et tuos les salariés cpimros dnas le chmap d'application de la cninvoeotn cleciotvle niaaolnte des télécommunications du 26 arivl 2000, les disopiotsins de l'avenant du 23 srtebepme 2005, rltiaef aux

mnsoisis de l'Observatoire des métiers des télécommunications, à l'accord du 12 aivrl 2002, clocnu dnas le crade de la cniontoven ceolltcvie susvisée.

Alctrie 2

L'extension des eftfes et snncoiats de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la ptiocuialbn du présent arrêté puor la durée rtsanet à criuor et aux ctdooinins prévues par lidet accord.

ARRETE du 29 mai 2006

En vigueur en date du 9 juin 2006

Atcilre 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les erlypmoeus et tuos les salariés criomps dnas le camhp d'application de la cnoitvnoen cecvlltoie noaialtne des télécommunications du 26 airvl 2000, les dstinopsiois de l'accord sur l'égalité pniosersIfelone ertne les hemmos et les fmemes du 23 smbperete 2005 coclnu dnas le carde de la cntoenovin ctecoivlle nailtanoe susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des dsoontpsiiis de l'article L. 122-26-4 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des doniisptsois de l'article L. 122-28-7, alinéas 1 et 6, du cdoe du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des dioiopstsins de l'article L. 933-1, alinéa 2, du cdoe du tvraail dnas sa rédaction issue de la loi n° 2006-340 du

ARRETE du 6 juillet 2006

En vigueur en date du 14 juil. 2006

Arlctie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les epyuemrlos et tuos les salariés cmriops dnas le champ d'application de la ctvioeonnn ceoiltcvle nnliatoae des télécommunications du 26 avril 2000, les dtossinpiios de l'accord raetilf aux sareails mminia du 2 février 2006, clocnu dnas le cadre de la cntoonvien ctlvceloie nliatnoae susvisée.

Alictre 2

ARRETE du 16 octobre 2006

En vigueur en date du 25 oct. 2006

Arcitle 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eypomurles et tuos les salariés copimrs dnas le cahmp d'application de la cnvoitoenn ccovletile nanalitoe des télécommunications du 26 avril 2000, les dioposstiins de l'avenant du 27 mras 2006 à l'accord du 24 sermtpbee 2004, rtialef à la foaiormtn professionnelle, colcnu

Airctle 3

Le drueticer des rielntaos du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol oeiciffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Btileuln oeficifl du ministère, fciluacse cienntoovns cileceovtls n° 2005/48, diipslobne à la Dtroeiicn des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

23 mras 2006.

Le perimer alinéa de l'article 6-1 est étendu suos réserve de l'application des dtniisospois de l'article L. 132-27, alinéa 6, du cdoe du travail.

Artcile 2

L'extension des eeftfs et snacotnis de l'accord susvisé est faite à detar de la pbctalouiin du présent arrêté puor la durée rentast à cruior et aux ctonniodis prévues par ldiet accord.

Acltire 3

Le duieetrcr des rtalienos du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol ociffiel de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Beiutlln oiffiecl du ministère, fiacclsue ctnonoievns clleivcteos n° 2005/48, dpsnbloiie à la Deoiritcn des Jrunaoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

L'extension des efefts et sinotcnas de l'accord susvisé est faite à dater de la puabciltoin du présent arrêté puor la durée reanstt à coiurr et aux ctondinios prévues par leidt accord.

Altrcie 3

Le deritucer des roeltnais du tviraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul oiffciel de la République française.
Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Btlileun ocefiifl du ministère, fcsuliace cinooennvts cvctleoeils n° 2006/13, dsonbpiile à la Decriiotn des Juouanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,61 euros.

dnas le crdae de la cntneoovin cllivcteoe nltionaae susvisée.

Artlcie 2

L'extension des efetfs et sintnocas de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la pltbuicoain du présent arrêté puor la durée ratnest à cruior et aux coniitnods prévues par ldiet avenant.

Acitrle 3

Le dceteurir général du tivraal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrounal ocfeiifl de la République française.

ARRETE du 15 mars 2007

En vigueur en date du 27 mars 2007

Acrtlie 1er

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les eyeuprlmos et tuos les salariés cpmoirs dnas le camhp d'application de la cveoniotnn cllcioetve nlinoaate des télécommunications du 26 arvil 2000, les diptsnsiioos de l'avenant du 6 orbocte 2006, raleitf à la caiiifasoscltn de branche, à la centovnoin cotcelvlie nialaonte susvisée.

Acrltie 2

ARRETE du 20 juin 2007

En vigueur en date du 30 juin 2007

Aticrle 1er

Snot reendus obligatoires, puor tuos les epruoylems et tuos les salariés cmopirs dnas le chmap d'application de la cvioonnten clitvlocee ninltaoae des télécommunications du 26 avril 2000, les dnsioiopsits de l'accord du 23 février 2007 rtlieaf aux srlaaeis mniima cconlu dnas le cdare de la cnnitvoeon clvotlceie niatonlae susvisée.

Alrctie 2

ARRETE du 16 juillet 2007

En vigueur en date du 24 juil. 2007

Ariclte 1er

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les eepolmyurs et tuos les salariés cpmrois dnas le chmap d'application de la cioenotvnn cvtoclelie nalintaoe des télécommunications du 26 aivrl 2000, les dsoipiiotsns de l'avenant du 6 orbctoe 2006, riealtf au télétravail, à la cooitnevnn coclvletie nianaolte susvisée.

L'article 3, alinéa 2, est étendu suos réserve de l'application des dotosinpisis de l'article 3, alinéa 2, de l'accord nnatioal iipoeernerfstsnnol du 19 jueillt 2005 sur le télétravail.

L'article 5 est étendu suos réserve de l'application des dioiitsposns de l'article 6, alinéas 1 et 2, de l'accord ntoaianl ireteosnpfrnisenol du 19 jiellut 2005 sur le télétravail.

Nota. - Le ttexe de l'accord susvisé a été publié au Blluietn ocifeifl du ministère, fliccsuae ctoonneivns cticelleovs n° 2006/20, doinsiplbe à la Ditcreoin des Jaruounx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,61 euros.

L'extension des eetffs et sannitcos de l'avenant susvisé est faite à dater de la plicbuaoitn du présent arrêté puor la durée retnsat à curior et aux ctoniindos prévues par liedt avenant.

Actilre 3

Le deuciertr général du traavil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoaurl ocffieil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Blltuein oiffceil du ministère, ficcuslae cnotneiovns cltecoievls n° 2006/48, dbpoilisne à la Diotcrein des Junuaorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,80 euros.

L'extension des efefts et scinntaos de l'accord susvisé est fitae à dater de la pltibuoican du présent arrêté puor la durée rnsetat à ciruor et aux cntdnoiios prévues par ldiet accord.

Atrlice 3

Le dtcueirer général du tarvial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl oiiceffl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blitelun ofcifiel du ministère, fclaisuce conntvieons ctvileecols n° 2007/16, dlbspiinoe à la Dcoeriitn des Jaurnoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,80 euros.

L'article 6 est étendu suos réserve de l'application des dposiitnoiss de l'article 5, alinéa 3, de l'accord naiontal ienrnotenresfospil du 19 jeilult 2005 sur le télétravail.

Acrltie 2

L'extension des eetffs et snnacoits de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pciblouaitn du présent arrêté puor la durée rnesatt à croiur et aux coidinntos prévues par ledit avenant.

Alctire 3

Le dueitercr général du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruonal ofeicfil de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bitlleun oecffiil du ministère, fsacuicle cintneonovs clvolietecs n° 2006/48, disbniolpe à la Droticien des Jouarnux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,80 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2018 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 22 septembre 2017 relatif à l'accompagnement du développement numérique, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148)

JORF n°0176 du 31 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 23 novembre 2018 relatif à la prorogation des dispositions de l'avenant du 26 janvier 2018 relatif aux contrats de professionnalisation, à la convention collective susvisée.
Le second alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 septembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148)

JORF n°0229 du 2 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 septembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148)

JORF n°0300 du 27 décembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 26 octobre 2018 relatif à la gestion des parcours des porteurs de mandats, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148)

JORF n°0188 du 1 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les stipulations de l'accord du 4 mars 2020 relatif aux salaires minima conventionnels, conclu dans le cadre de la convention

collective susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/19, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148)

JORF n°0037 du 12 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les stipulations de l'accord du 7 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Les stipulations du 11e alinéa de l'article 5 relatives aux critères d'éligibilité pour devenir tuteur ou maître d'apprentissage sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6223-22 du code du travail.
Le 13e alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6223-6 et R. 6325-9 du code du travail.
Au 3e alinéa de l'article 9, les termes « et en tout état de cause à compter de son quarante cinquième anniversaire » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148)

JORF n°0180 du 5 août 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, les stipulations de l'accord du 22 janvier 2021 relatif à la reconversion ou promotion par alternance, Pro-A, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
Les certifications suivantes sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :
- Licence pro. Analyse en sécurité des systèmes télécommunications, réseaux et informatique (ASSTRI) RNCP22987
- Licence pro. Réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP 20398)
- Licence pro. Métiers des réseaux informatiques et télécommunications : administration et sécurité des réseaux ASR (RNCP 27656)
- Technicien d'intervention Telecom (RCNP 9656)
Le 2e alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6332-89 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République

Française.

Fait le 23 juillet 2021,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.