

---

# Télécommunications

BROCHURE JO 3303

IDCC 2148

## Convention collective nationale du 26 avril 2000

[Étendue par arrêté du 12 octobre 2000, JO 18 octobre 2000]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL;

Syndicat " Réseaux et services Télécoms " (RST).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT;

FTILAC-CFDT;

CFE-CGC;

CFTC;

CGT-FO;

FO-Métallurgie.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Préambule

Par le présent accord de branche, les signataires créent la Convention collective nationale des télécommunications

Cette convention a été négociée dans le cadre d'un secteur professionnel émergeant et en mutation rapide. Elle a donc été conçue comme un texte dynamique, susceptible d'évolutions et d'adaptations. Elle tient largement compte de la structure de la branche professionnelle constituée d'entreprises d'importance très variable et de nombreux métiers faisant appel à des technologies différentes et parvenus à des degrés d'évolution diversifiés.

La négociation a été animée par une triple volonté :

— conforter la création d'une branche professionnelle majeure, conséquence de la déréglementation européenne et faire bénéficier ses salariés d'un dispositif commun de garanties sociales.

— tenir compte des règles et organisations existantes dans les entreprises de la branche, de leur besoin d'évolution, mais également de la nécessité pour les nombreuses entreprises qui se créent, à la faveur de l'émergence des nouvelles technologies, de s'insérer au sein d'une profession qui aura su tenir compte de leurs spécificités. À ce titre, la présente convention de branche constitue donc le cadre collectif au sein duquel les entreprises et leurs salariés pourront développer leurs propres relations sociales.

— promouvoir pour l'avenir, une concertation entre les partenaires sociaux conforme aux défis et aux enjeux qui seront ceux d'une profession responsable de son développement dans un environnement national et international.

Les signataires souhaitent en conséquence que cette nouvelle convention collective conforte l'établissement de relations sociales dynamiques et équilibrées au sein de la branche et des entreprises de télécommunication pour le meilleur développement de celles-ci et de leurs salariés.

### Titre 1

#### Champ d'application

*(Voir également l'avenant du 26 janvier 2018 pour l'application de la convention collective à Mayotte)*

Le champ d'application de la présente convention collective est défini par l'accord du 2 décembre 1998 et son avenant du 18 février 1999, étendus par arrêté du 6 mai 1999, qui s'intègrent à la présente convention et figurent en annexe 1.

---

## **Titre 2**

### **Dispositions générales**

#### **Article 2-1-1**

##### **Conditions et effets de l'entrée en vigueur de la présente convention**

Sans préjudice des dispositions prévues au 4<sup>e</sup> alinéa du présent article, l'entrée en vigueur de la présente convention ne remet pas en cause les accords collectifs ou usages en vigueur dans les entreprises et ne peut donner lieu à la réduction d'avantages individuels acquis par un salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Conformément aux dispositions du code du travail, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent directement aux conventions collectives, accords collectifs, usages et aux contrats de travail en cours et à venir, lorsqu'elles sont plus favorables. En application de la règle générale d'appréciation des dispositions plus favorables, le caractère plus favorable s'apprécie globalement thème par thème.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la négociation d'entreprise aux fins de prendre en compte les incidences de l'entrée en vigueur de la présente convention dans les entreprises, et le cas échéant, à l'application des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Lorsque, dans une entreprise relevant du champ professionnel de la convention collective des Télécommunications, l'entrée en vigueur de cette convention remettrait en cause l'application d'une convention collective jusqu'alors appliquée par accord collectif ou par usage, une négociation sera menée entre l'employeur et les organisations syndicales dans l'entreprise considérée, visant à examiner les conséquences de cette entrée en vigueur sur ces dispositions conventionnelles.

#### **Article 2-1-2**

##### **Durée et dépôt**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

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

#### **Article 2-1-3**

##### **Adhésion à la présente convention**

Toute organisation syndicale représentative de salariés au plan national, ou organisation d'employeurs représentative entrant dans le champ d'application, qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par pli recommandé et, en outre, faire l'objet du dépôt légal. Cette adhésion ne peut être assortie de réserve.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention applicable à un secteur professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les signataires de la présente convention. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

#### **Article 2-1-4**

##### **Révision**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision de la présente convention.

Toute demande de révision présentée par l'une d'elle devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétant.

La révision doit donner lieu à négociation avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

#### **Article 2-1-5**

##### **Dénonciation**

La convention collective peut être dénoncée par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois, sous forme d'une notification aux autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation fait l'objet du dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail :

Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant

---

une durée de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres signataires.

Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le délai de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention.

#### **Article 2-1-6**

##### **Publicité**

Un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants sera à la disposition des salariés, dans chaque entreprise, selon des modalités fixées dans chacune d'elles.

En outre, conformément aux dispositions légales, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes, et avenants, sera remis à chaque délégué syndical, délégué du personnel et représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux membres du CHSCT.

### **Titre 3**

## **Le dialogue social**

### **Chapitre 1**

## **Dialogue social au niveau de la branche**

#### **Article 3-1-1**

##### **Exercice du droit syndical et liberté d'opinion**

Les relations individuelles et collectives de travail reposent sur un engagement mutuel et réciproque à respecter le droit des salariés comme celui des employeurs, à garantir la liberté d'opinion et la liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur situation respective.

Elles doivent également reposer sur un engagement mutuel à veiller au respect des personnes, des biens, des libertés d'expression, d'exercice du travail, des intérêts de l'entreprise et de la profession caractérisés par leurs engagements de service.

En conséquence, les parties signataires rappellent que doivent être respectées la liberté d'adhérer ou non à un syndicat ainsi que celle d'exercer ou non des fonctions syndicales ou de représentation du personnel.

Les entreprises s'interdisent de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat lors du recrutement et plus généralement pour prendre toute décision vis-à-vis d'un salarié concernant à la fois son évolution et son parcours professionnel ou encore l'application des dispositions de la convention collective.

Les entreprises s'interdisent également de faire pression sur le personnel en faveur d'un syndicat particulier.

Elles rappellent, en outre, qu'en toutes circonstances de la vie professionnelle, toute discrimination en raison de la nationalité réelle ou supposée, du sexe, de l'âge, des opinions politiques ou philosophiques, des confessions religieuses, de l'origine sociale ou ethnique ou encore du handicap est interdite.

#### **Article 3-1-2**

##### **Rencontres périodiques des partenaires sociaux de la branche**

*(Art. abrogé et remplacé par Accord du 3 février 2017)*

Les partenaires sociaux conscients que le dialogue social est un facteur clé d'efficacité économique et social marquent leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement et en tout état de cause au moins une fois par an, au-delà de la mise en place de la convention collective.

Les rencontres périodiques envisagées pourront alternativement prendre la forme soit d'échanges d'informations sur la conjoncture socio-économique du secteur et ses perspectives d'évolution, soit de concertation sur des questions d'ordre socio-économique présentant un intérêt collectif pour la profession.

Complémentaires des négociations collectives prévues par la législation du travail, ces concertations pourront déboucher sur des négociations en vue d'un accord de branche.

La composition et la prise en charge des frais des participants à ces rencontres est effectuée dans les conditions prévues aux articles 3-1 (groupes de travail paritaire) et 4 de l'accord du 2 décembre 1998, annexé à la présente convention. (annexe 2)

---

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) et un observatoire paritaire des métiers ainsi que la commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 3-1-3 du présent titre.

Des moyens sont attribués aux organisations syndicales représentatives au titre du dialogue social de la branche. Les modalités d'attribution seront définies par négociation au plus tard dans un délai d'un an suivant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention.

### **Article 3-1-3**

#### **Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation**

Dans un délai de six mois après la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention, il sera mis en place une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.

##### **3-1-3-1**

###### **Objet**

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation pourra connaître des difficultés rencontrées à l'occasion de l'interprétation générale des règles posées par la convention collective.

Par ailleurs, la commission pourra rechercher le règlement des difficultés collectives d'application de la présente convention collective si les parties en sont d'accord lorsqu'elles n'ont pas trouvé de solution dans l'entreprise.

Elle pourra également rechercher le règlement de difficultés individuelles dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dès lors que les deux parties sont d'accord pour lui soumettre le litige.

##### **3-1-3-2**

###### **Composition**

La commission est composée paritairement sur la base de deux délégués par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires.

##### **3-1-3-3**

###### **Saisine**

La commission est saisie par l'une ou l'autre des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives au plan national, au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, des difficultés d'interprétation relevant de la présente convention, qui doivent être adressées au secrétariat de la commission.

S'agissant d'un différend d'ordre collectif ou individuel né de l'application de la présente convention collective, sous réserve que le litige n'ait pas trouvé de solution dans l'entreprise et que les deux parties soient d'accord pour le lui soumettre, la demande est introduite par l'une ou l'autre des parties au conflit. Cette demande, adressée par pli recommandé au secrétariat de la commission, doit exposer succinctement la nature du différend constaté.

##### **3-1-3-4**

###### **Réunions**

La commission se réunit en séance ordinaire une fois par an.

Elle est convoquée en séance extraordinaire dans le délai de trente jours suivant sa saisine en cas de règlement de difficultés d'ordre collectif.

##### **3-1-3-5**

###### **Secrétariat**

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

##### **3-1-3-6**

###### **Actes de la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation**

La Commission aura une action effective :

- par la conclusion d'avenants d'interprétation, déposés auprès des autorités administratives compétentes, lorsque l'interprétation des textes sera commune à l'ensemble des signataires du texte à interpréter,
- par l'émission de simples avis d'interprétation lorsque l'interprétation paritaire des textes ne sera pas commune à l'ensemble des organisations signataires,
- par l'émission de procès verbaux de conciliation ou de non conciliation lorsqu'elle est saisie dans le cadre du règlement de difficultés individuelles ou collectives liées à l'application de la convention.

---

**3-1-3-7**  
**Remboursements des délégués siégeant à la commission**

Les conditions de remboursements de frais et de maintien de rémunération des délégués syndicaux, salariés d'entreprises du secteur des télécommunications, sont identiques à celles prévues dans l'accord du 2 décembre 1998.

**Chapitre 2**  
**Dialogue social au niveau des entreprises**

**Article 3-2-1**  
**Les acteurs du dialogue social**

Les acteurs du dialogue social dans l'entreprise sont constitués de la direction et des représentants du personnel élus ou désignés par les organisations syndicales représentatives.

Lorsque dans une entreprise dépourvue de présence syndicale, un délégué syndical est valablement désigné, l'employeur doit le recevoir pour définir les conditions d'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent en outre que dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical pour la durée de son mandat en application de l'article L. 412-11 du code du travail.

Pour développer une représentation des salariés dans les plus petites entreprises, celles-ci peuvent s'appuyer sur l'article L. 132-30 du code du travail permettant :

- la conclusion d'accords entre des entreprises de moins de 11 salariés pour l'institution de commissions paritaires concourant à l'élaboration et à l'application d'accords collectifs de travail ainsi qu'à l'examen des réclamations individuelles et collectives et de toute question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés,
- la conclusion d'accords regroupant des entreprises occupant moins de 50 salariés et définissant des modalités de représentation de personnel de ces entreprises; en cas d'accord, les représentants du personnel exercent au moins les missions définies au premier alinéa de l'article L. 422-1 du code du travail.

**Article 3-2-2**  
**Institutions représentatives élues du personnel**

Les conditions d'élection et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT) le nombre de personnes les composant, le contenu et l'exercice de leurs missions, leur statut, leur formation et les moyens mis à leurs dispositions sont déterminés par la loi applicable dans l'entreprise et la présente convention, sauf accord conforme à la législation en vigueur prévoyant d'autres dispositions globalement plus favorables.

**3-2-2-1**  
**Élections**

Il revient aux entreprises qui en remplissent les conditions d'organiser, selon la périodicité légale, les élections des délégués du personnel et des membres élus des comités d'entreprise.

**3-2-2-2**  
**Protocole électoral**

Le protocole d'accord pré-électoral répond aux conditions posées par les articles L. 423-13 et L. 423-3 du code du travail.

La négociation portera notamment sur :

- le nombre et la composition des collèges électoraux,
- la répartition des salariés dans les collèges électoraux,
- la répartition des sièges dans les collèges,
- les modalités de diffusion des professions de foi émanant des listes de candidats,
- les conditions d'organisation et de déroulement des opérations électorales. La négociation devra porter sur les garanties permettant d'assurer le respect du bon déroulement des opérations en cas de vote par correspondance ou tout autre moyen prévu par le protocole.

**Article 3-2-3**  
**Moyens des titulaires de mandats syndicaux et/ou représentatifs du personnel**

Les entreprises mettront en place, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les moyens, notamment d'information, de formation et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandat syndical ou repré-

---

sentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes.

### **3-2-3-1 Crédits d'heures**

Le temps de délégation est payé comme temps de travail. Il appartient à chaque entreprise de mettre en place le système de gestion individuelle de ces crédits d'heures de délégation après information et consultation des organisations syndicales.

Afin de permettre aux délégués syndicaux d'être mieux à même de remplir leur mission, dans le cadre des négociations obligatoires dans les entreprises et ainsi faciliter le dialogue social, il est alloué, dans les entreprises de plus de 300 salariés, à chacun des délégués syndicaux appelé à participer aux réunions de négociation, un crédit d'heures forfaitaire annuel supplémentaire de dix heures pour préparer les réunions de négociations obligatoires. *En outre, chaque organisation syndicale, représentative au niveau national et présente dans l'entreprise, bénéficie d'un crédit supplémentaire de 20 heures par an dont les modalités de mise en œuvre sont fixées en accord avec l'employeur.* [Phrase exclue de l'extension].

Lorsque le détenteur du mandat bénéficie du décompte de son temps de travail en " forfait jours " les éventuels problèmes de conversion liés aux heures de délégation sont négociés dans l'entreprise.

### **3-2-3-2 Libre circulation et accès aux sites**

Les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel peuvent se déplacer librement dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise pour l'exercice de leur mission. Ils peuvent également prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas apporter de gêne importante dans le fonctionnement et l'organisation du service et par conséquent à l'accomplissement du travail des salariés.

L'employeur prendra toute mesure destinée à faciliter l'exercice de leur mission.

Les parties signataires conviennent d'analyser paritairement les problèmes posés par les déplacements dans les entreprises multi-sites et d'en établir un bilan dans un délai de 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, afin d'éclairer les négociations d'entreprise.

En tout état de cause, les entreprises multi-sites devront engager une négociation pour examiner les conditions de déplacement des délégués syndicaux centraux sur les sites. Sauf exception, la notion de site géographique se définit comme une implantation géographique employant en permanence 11 salariés et plus.

La négociation devra notamment déterminer l'identification des sites, les barèmes d'indemnisation des frais de déplacements, et le nombre de jours pris en charge par l'entreprise. Ce nombre de jours ne pourra être inférieur à un jour par site et par an jusqu'à dix sites ni à dix jours par an au-delà de dix sites.

### **3-2-3-3 Moyens matériels et de communication mis à disposition**

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité d'entreprise et des délégués du personnel un local aménagé pour l'exercice de leurs fonctions. Ce local peut être commun aux deux instances.

Conformément à la législation en vigueur, il est également attribué aux organisations syndicales un local commun ou un local individuel.

Il sera mis à leur disposition un téléphone, un matériel micro informatique et un fax. Les délégués du personnel, membres des comités d'entreprises et délégués syndicaux pourront disposer d'un matériel de reprographie commun.

En outre, les entreprises examineront la possibilité, pour chacune des institutions élues ou désignées, de bénéficier ou de disposer de facilités d'accès à des moyens d'information matériels en concordance avec le niveau technique et technologique de l'entreprise ou de l'établissement, dans le respect de la réglementation. Les modalités de mise en place et les mesures de sécurisation indispensables seront négociées avec les instances concernées.

En cas d'établissements distincts, les entreprises veilleront à assurer un équipement équivalent et dans la mesure du possible des locaux de surface approximativement identique.

### **Article 3-2-4 Congé de formation économique sociale et syndicale**

En application de l'article L. 451-1 du code du travail, les salariés peuvent obtenir des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives au plan national soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du ministre du travail.

---

### **3-2-4-1**

#### **Rémunération**

Sauf accord d'entreprise plus favorable, ces congés donnent lieu à rémunération dans la limite de 0,1 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

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

### **3-2-4-2**

#### **Nombre de jours**

Le nombre de jours de congés est au maximum de douze jours par an et par salarié. Il est porté à dix-huit jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

### **Article 3-2-5**

#### **Formation des membres du CHSCT**

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, dès leur première désignation, dans les conditions de droit commun, de la formation nécessaire à l'exercice de leur fonction. La durée des stages est imputée par priorité sur le nombre maximum de jours susceptibles d'être pris chaque année par les salariés de l'établissement ou de l'entreprise au titre du congé de formation économique, sociale ou syndicale visé à l'article précédent.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur.

Le montant de la prise en charge des frais de déplacement et de séjour des stagiaires est pris en charge par l'employeur selon les modalités définies dans l'entreprise.

### **Article 3-2-6**

#### **Formation économique des membres du comité d'entreprise**

Les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise, élus pour la première fois, peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de cinq jours non imputable sur le congé de formation économique, sociale et syndicale visé à l'article 3-2-4.

Cette formation peut être renouvelée lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre ans.

Cette formation est dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés dont les listes sont également fixées par arrêté.

La durée du stage est prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel par l'employeur.

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

### **Article 3-2-7**

#### **Parcours professionnel des détenteurs de mandat**

L'appartenance d'un salarié à une instance représentative du personnel ou à un syndicat ne doit avoir aucune incidence sur son emploi et sur sa carrière professionnelle.

En conséquence, les entreprises veilleront à prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière et devront prévoir des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

Afin de leur assurer un parcours professionnel équitable, les salariés détenteurs de mandat bénéficieront chaque année d'un entretien avec l'employeur portant en particulier sur l'évolution professionnelle et les besoins en formation.

En outre, les délégués syndicaux, appelés provisoirement, après accord de l'employeur, à exercer des fonctions syndicales permanentes au sein d'une organisation syndicale représentative au plan national pourront bénéficier, préalablement à la reprise de leur activité professionnelle au sein de l'entreprise, d'une évaluation de compétences et, en tant que de besoin, d'actions de formation destinées à faciliter leur réintégration et leur permettre d'occuper des fonctions similaires ou équivalentes à celles précédemment occupées ou de nouvelles fonctions liées à l'expérience acquise.

---

## **Titre 4**

### **Dispositions relatives à l'embauche, la suspension et la rupture du contrat de travail**

#### **Chapitre 1**

##### **Non discrimination et égalité professionnelle**

###### **Article 4-1-1**

###### **Non discrimination**

Les parties signataires de la présente convention rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs mœurs, de leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice du droit de grève, de leur conviction religieuse ou, sauf décision du médecin du travail, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, de leur état de santé ou de leur handicap.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail, si l'une des parties estime qu'une décision a été prise en violation d'une des dispositions du présent article, sur demande conjointe des parties, les organisations patronales et syndicales signataires représentatives dans la branche s'emploieront à apporter une solution au litige.

###### **Article 4-1-2**

###### **Égalité professionnelle**

L'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail est réalisée conformément au code du travail et à la présente convention.

En outre, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le chef d'entreprise soumet, annuellement, pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans les conditions prévues par l'article L. 432-3-1 du code du travail.

Afin d'assurer cette égalité des mesures temporaires de rattrapage pourront, en tant que de besoin, faire l'objet dans l'entreprise d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou d'un contrat pour la mixité des emplois conformément aux dispositions légales.

En outre, si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche, les organisations signataires de la présente convention conviennent de se réunir pour négocier sur des mesures correctrices tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'égalité entre les citoyens français et les étrangers doit être respectée selon la législation en vigueur.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la présente convention, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires à venir.

#### **Chapitre 2**

##### **Contrat de travail**

###### **Article 4-2-1**

###### **Recrutement**

L'employeur procède, sous sa responsabilité et dans le respect des dispositions légales, aux affectations ou embauches nécessaires, en privilégiant dans la mesure du possible les candidatures des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier d'une mobilité professionnelle ou les salariés qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet, ou d'un temps complet à un temps partiel.

Les parties signataires considèrent que le recrutement est un acte majeur permettant de maintenir la compétitivité et la technicité des entreprises de télécommunications en ajustant au mieux le choix des salariés à leurs besoins. En conséquence, les méthodes d'aide au recrutement utilisées par les entreprises doivent être pertinentes c'est-à-dire avoir pour unique finalité l'appréciation des qualités et aptitudes des candidats au regard des exigences du poste et (ou) du potentiel nécessaire au développement d'une carrière dans l'entreprise, en s'appuyant sur des techniques objectives et éprouvées. En outre, les candidats doivent être informés des méthodes et techniques de recrutement utilisées et être assurés de la stricte confidentialité des résultats obtenus.

Les entreprises doivent restituer aux candidats qui en font la demande les résultats des analyses ou des tests éven-

---

tuellement pratiqués.

#### **Article 4-2-2 Rédaction du contrat**

Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties au contrat s'accordent sur la détermination de leurs obligations réciproques.

Ces obligations ne peuvent être modifiées qu'avec le consentement réciproque des parties.

Le contrat peut également comporter des dispositions à caractère informatif, notamment les conditions de travail déterminées par l'employeur, sous sa seule responsabilité, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

L'embauche d'un salarié fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaires.

Il est rédigé en français et ne peut contenir ni terme étranger, ni expression étrangère à moins qu'il n'y ait une explication en français du terme étranger.

Par ailleurs, en application de l'article L. 121-1 du code du travail, lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat sera effectuée à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

Le contrat de travail comporte :

1) Impérativement, des mentions obligatoires à caractère contractuel ou informatif :

- l'identité des parties,
- la durée minimale ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée,
- la date d'embauche,
- l'appellation de l'emploi occupé et son groupe de classification dans la convention collective,
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples,
- la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de référence applicable au salarié,
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération,
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement,
- l'existence de la présente convention collective et les conditions de sa consultation,
- l'existence d'un règlement intérieur,
- le régime de protection sociale.

2) Des clauses facultatives à caractère contractuel ou informatif concernant, entre autres :

- la mobilité géographique et (ou) fonctionnelle au sein de l'entreprise ou du groupe,
- l'obligation de non concurrence,
- le dédit formation,
- le régime des déplacements professionnels,
- s'il y a lieu, pour le personnel d'encadrement, les conditions d'une éventuelle délégation de pouvoirs ou d'autorité.

#### **Article 4-2-3 Période d'essai**

*Mod. par Accord 20 nov. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter de sa signature*  
Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai, au cours de laquelle chacune des parties peut rompre le contrat de travail, sans préavis ni indemnité.

Sauf stipulation contractuelle prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est fonction du groupe de classification dans la convention collective :

- groupes A et B : 1 mois,
- groupes C et D : 2 mois,
- groupes E, F et G : 3 mois.

Chacune de ces périodes est éventuellement renouvelable une fois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés hors classification dont la durée de la période d'essai est fixée, de gré à gré, par le contrat de travail.

Le renouvellement éventuel de la période d'essai doit être notifié au salarié par écrit au plus tard avant le terme de la période initiale à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

---

(Accord 20 nov. 2009, étendu) En cas d'interruption de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance de 24 heures en deçà de 8 jours de présence, 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence, 2 semaines après un mois de présence et 1 mois après 3 mois de présence,

(Accord 20 nov. 2009, étendu) En cas d'interruption de la période d'essai à l'initiative du salarié, ce dernier doit respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.»

Ces délais de prévenance n'ont pas pour effet de réduire la durée des périodes d'essai ci-dessus prévue et peuvent donc être notifiés jusqu'au dernier jour de la période d'essai, renouvellement compris.

Les périodes de suspension de l'exécution de la prestation de travail reportent d'autant le terme de la période d'essai.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée sur le même emploi, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Lorsque la relation contractuelle se poursuit à l'issue d'un contrat de travail temporaire, la durée de ce contrat ou, si cela est plus favorable, la durée des missions effectuées sur le même emploi au cours des six mois précédents, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

#### **Article 4-2-4 Clauses spécifiques**

*Mod. par Accord 20 nov. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter de sa signature*

##### **4-2-4-1 Clause de non concurrence**

Les entreprises du secteur des télécommunications étant caractérisées par leur haut niveau technologique, une collaboration loyale implique l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

L'employeur s'attachera dans ce domaine à agir avec discernement. En particulier, une clause de cette nature s'appliquera en priorité à une population de salariés ayant eu accès à des informations stratégiques d'ordre technique ou commercial.

Sans que cela ne présente de caractère systématique, un employeur garde la faculté de prévoir, par une clause de non concurrence, qu'un salarié qui le quitte, volontairement ou non, et pour quelque motif que ce soit, ne puisse apporter à un concurrent notamment les connaissances et compétences qu'il a acquises chez lui. Il peut donc lui interdire de collaborer, en qualité de salarié ou non, dans une entreprise intervenant dans le même secteur d'activité professionnelle dès lors que cela est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Lorsque le contrat de travail comporte une clause de non concurrence, celle-ci doit notamment être limitée dans le temps - Maximum un an - et dans l'espace et aux seules activités et compétences du salarié dont la nature nécessite la protection des intérêts légitimes de l'employeur.

La levée de la clause de non concurrence doit être notifiée au salarié par écrit dans les 15 jours calendaires suivant la notification du licenciement ou de la démission, ou en l'absence d'exécution du préavis au jour de la rupture du contrat.

(Accord 20 nov. 2009, étendu) En cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, et si la clause n'a pas été levée, une indemnité forfaitaire doit être versée au salarié, afin de compenser le préjudice subi par cette interdiction.

Cette indemnité, égale à 50 % du salaire annuel brut du salarié lorsque la clause est d'un an, est calculée au prorata lorsque la durée de la clause est inférieure. Les modalités de son versement sont définies dans l'entreprise.

Le contrat individuel de travail peut également prévoir les modalités applicables en cas de non respect par le salarié de l'engagement de non concurrence.

La clause de non concurrence ne doit pas faire obstacle à une éventuelle politique d'essaimage de l'entreprise.

##### **4-2-4-2 Clause de dédit formation**

Afin de développer l'effort de formation des entreprises, facteur de mobilité pour les salariés, tout en préservant les intérêts des entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à leur obligation minimale en matière de formation professionnelle, une clause peut être insérée dans le contrat de travail (ou par avenant) au terme de laquelle le salarié qui bénéficie d'une formation qualifiante ou diplômante d'une durée supérieure à 200 heures ou d'une formation particulièrement coûteuse (hors CIF, alternance et formations exercées dans le cadre de l'article 17 de l'accord du 4 juin 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail) s'engage à rester un certain temps dans ladite entreprise à l'issue de la formation, sauf à rembourser les frais réels de for-

---

mation engagés par l'entreprise en cas de démission avant le terme prévu par la clause.

Le dédit ne peut correspondre qu'aux coûts effectivement supportés par l'entreprise.

La durée de la clause ne peut excéder 3 ans après la fin de la formation.

La clause de dédit formation doit prévoir une indemnisation dégressive dans le temps visant à une diminution progressive de l'indemnité en fonction du temps passé dans l'entreprise à l'issue de la formation.

#### **Article 4-2-5**

##### **Contrat de travail à temps partiel**

Les entreprises peuvent mettre en place des horaires de travail à temps partiel dans les conditions prévues aux articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 10 % de la durée contractuellement prévue.

Toutefois, à l'initiative de l'employeur et en accord avec le salarié le nombre d'heures complémentaires peut être porté au tiers de la durée contractuellement prévue.

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-4 du code du travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne alors lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Lorsque pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. La modification de l'horaire doit être constatée par écrit.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en va de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque l'employeur demande au salarié à temps partiel de changer la répartition de sa durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement, dès lors que ce changement n'est pas compatibles avec :

- des obligations familiales impérieuses,
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- une période d'activité fixée chez un autre employeur,
- une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document transmis au salarié.

Lorsque le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Il est garanti aux salariés à temps partiel une période minimale de travail continue de trois heures. Le nombre de coupure dans une journée de travail ne peut excéder une. Elle ne peut être supérieure à deux heures.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux accordés par la loi, la présente convention, les accords d'entreprise ou d'établissement ou les usages, aux salariés occupés à temps complet, notamment en matière d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de développement de carrière et de formation.

Le temps partiel proposé en cours de contrat constitue une modification du contrat de travail. En cas de refus de cette modification par le salarié, le licenciement subséquent éventuel est un licenciement économique. L'entreprise recherchera en premier lieu à modifier l'organisation du travail ou à proposer un autre poste de niveau équivalent afin d'éviter de recourir au licenciement.

#### **Article 4-2-6**

##### **Contrat de travail à durée déterminée**

Les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée constituent la norme.

Toutefois, en application des dispositions des articles L. 122-1 et suivants du code du travail, ils peuvent être conclus pour une durée déterminée.

---

La validité du contrat de travail à durée déterminée est subordonnée également au respect de conditions de forme. Son exécution ainsi que sa rupture obéissent à des règles spécifiques.

Le contrat à durée déterminée est obligatoirement établi par écrit.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation et les accords en vigueur et notamment :

- la définition précise de son objet,
- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu en remplacement d'un salarié,
- la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis,
- la durée minimale pour lequel il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés par un contrat à durée indéterminée.

La période d'essai doit être expressément prévue dans le contrat pour être opposable au salarié. Elle ne peut excéder un jour par semaine de contrat dans la limite de :

- deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à six mois,
- un mois si la durée du contrat est supérieure à six mois.

La durée de la période d'essai exprimée en jours doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés. La semaine doit se comprendre comme la semaine civile.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée sur le même emploi, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

#### **Article 4-2-7 Travail temporaire**

Le recours au travail temporaire est régi par les articles L. 124-1 et suivants du code du travail.

#### **Article 4-2-8 Travail à domicile et télétravail**

L'introduction par une entreprise ou un établissement du travail à domicile ou du télétravail, à temps plein ou à temps partiel, est un mode d'organisation du travail qui doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement.

Sa mise en place est liée à sa compatibilité avec le ou les emplois concernés et l'entreprise devra veiller à faciliter, en tant que de besoin, des entretiens périodiques avec la hiérarchie et des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise afin d'éviter l'isolement des salariés concernés.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, ses conditions de mise en œuvre devront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

À défaut d'accord, ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volontariat et un principe de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Outre les éléments prévus à l'article 4-2-2 du présent chapitre, le contrat de travail établi en double exemplaires devra préciser :

- les modalités de la rémunération et de décompte de la durée du travail,
- la ou les plages horaires pendant lesquelles le salarié devra pouvoir être joint,
- les conditions d'indemnisation des frais professionnels inhérents à l'utilisation du domicile du salarié comme lieu de travail,
- les conditions d'indemnisation ou de mise à disposition et de restitution du matériel professionnel nécessaire (documentation, fournitures, matériel informatique, raccordement au réseau, etc.), les conditions dans lesquelles la maintenance sera effectuée ainsi que les conditions d'assurance des éléments matériels et immatériels (logiciels et fichiers) utilisés par le salarié à son domicile,
- les conditions d'organisation et la fréquence des entretiens périodiques avec la hiérarchie et des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise afin d'éviter l'isolement des salariés concernés,
- les conditions de déplacements entre le lieu d'exécution du travail et l'entreprise,
- le lieu de travail et l'établissement de rattachement du salarié,
- le cas échéant, une clause d'exclusivité et ou une obligation de non concurrence pendant l'exercice de l'activité ainsi qu'une clause de confidentialité.

Les salariés concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la présente convention collective, de la législation sur les accidents de travail et de trajet et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise ou l'éta-

---

blissement.

L'entreprise devra pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Lorsque l'entreprise demande des travaux de mise en conformité, ces derniers sont à sa charge.

#### **Article 4-2-9** **Déplacements professionnels**

Les déplacements demandés par l'employeur hors du lieu de travail habituel, et nécessités par des raisons de service, ne doivent pas être l'occasion d'une charge financière supplémentaire pour le salarié ou d'une diminution de salaire. Le temps de trajet qui a lieu pendant l'horaire habituel de travail constitue du temps de travail effectif.

##### **4-2-9-1** **Déplacements habituels**

S'agissant des salariés appelés à se déplacer habituellement en raison de la nature de leurs activités, les conditions et les modalités d'indemnisation des déplacements et des temps de trajet liés aux déplacements professionnels feront l'objet d'une négociation en fonction des spécificités propres à chaque entreprise.

##### **4-2-9-2** **Déplacements occasionnels**

S'agissant des salariés appelés à se déplacer pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une affectation ou une mutation dans un autre établissement de l'entreprise, les dispositions suivantes seront observées :

Lorsque du fait du déplacement, l'amplitude habituelle de la journée de travail des salariés dont la durée du travail peut être prédéterminée (trajet plus temps de travail) est significativement prolongée, la compensation directe ou indirecte relève de la négociation en entreprise.

Dans un souci de prévention des risques d'accidents de la route, les signataires de la présente convention recommandent aux entreprises et aux salariés qui effectuent un déplacement occasionnel en voiture de s'efforcer de favoriser un hébergement à proximité du lieu du déplacement lorsque les trajets en voiture le prolongent trop significativement.

##### **4-2-9-2-1** **Déplacements en France métropolitaine, Union européenne et Suisse**

Tout déplacement à l'initiative de l'employeur, nécessité par des raisons de service, et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions précisées en A) et B).

Les cas de décès et les cas de maladie ou accident entraînant l'hospitalisation, seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement ou au rapatriement seront à la charge de l'employeur.

##### **A)** **Déplacements d'une durée inférieure à un mois**

###### **- Petits déplacements**

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

Dans ce cas, les frais de transport en commun (avion, train, bateau) sont à la charge de l'employeur sans que le salarié n'ait normalement à en faire l'avance.

Si le salarié utilise, en accord avec son employeur, son véhicule personnel pour les besoins du déplacement, le remboursement de ses frais y compris les éventuels surcoûts d'assurance (le cas échéant sous forme d'un barème forfaitaire) fera l'objet d'un accord préalable.

Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement une indemnité compensatrice égale au montant admis en exonération par l'ACOSS lui sera attribuée, sauf en cas de modalités plus favorables prévues par l'entreprise, ou de remboursement sur justificatifs.

###### **- Grands déplacements**

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

Dans ce cas, les frais de transport en commun (avion, train, bateau) sont à la charge de l'employeur sans que le salarié n'ait normalement à en faire l'avance.

Si le salarié utilise, en accord avec son employeur, son véhicule personnel pour les besoins du déplacement, le remboursement de ses frais y compris les éventuels surcoûts d'assurance (le cas échéant sous forme d'un barème for-

faitaire) fera l'objet d'un accord préalable.

Les frais de repas et de logement, sauf en cas de modalités plus favorables fixées par l'entreprise, ou de remboursements sur justificatifs, sont fixés au montant admis en exonération par l'ACOSS.<sup>(1)</sup>

*(1) Avis d'interprétation de la CPNIC des Télécommunications du 5 octobre 2004 (non étendu)*

*Les signataires de la convention collective nationale des Télécommunications réunis en Commission Paritaire Nationale d'Interprétation sur l'Interprétation du 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 4.2.9.2.1 de la convention collective qui stipule qu'en cas de grands déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile «les frais de repas et de logement, sauf en cas de modalités plus favorables fixées par l'entreprise, ou de remboursements sur justificatifs, sont fixés au montant admis en exonération par l'ACOSS» précisent :*

*À défaut de modalités plus favorables fixées par l'entreprise ou de remboursements des frais réels sur justificatifs, les frais de repas et de logement alloués aux salariés en grands déplacements sont fixés au montant admis en exonération par l'ACOSS au jour de la dépense.*

Si nécessaire, à la demande du salarié, il pourra lui être accordé des avances sur frais ou un mode de paiement à débit différé permettant un remboursement préalable au débit.

## **B)**

### **Déplacements d'une durée continue (sans interruption) supérieure à un mois**

Tout déplacement du salarié à l'initiative de l'employeur, nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise.

Lorsqu'à la demande de son employeur, un salarié s'absente, pour une durée supérieure à un mois, de son domicile et qu'il est appelé à prendre ses congés payés au cours de la période de déplacement, les frais de voyage vers sa résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour effectif. À défaut de prise de congés, il lui sera remboursé les frais d'un voyage aller/retour à son domicile, s'il est réellement effectué.

#### **4-2-9-2-2**

### **Déplacements hors de France métropolitaine, Union européenne et Suisse**

En cas de déplacement à l'étranger, sans préjudice des dispositions de l'article précédent, il devra, en outre, être observées les dispositions suivantes :

#### **Délai de prévenance**

L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement à l'étranger compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non) dans les meilleurs délais et au plus tard 10 jours calendaires avant le départ, sauf circonstances exceptionnelles ou inhérentes à la nature de l'emploi.

#### **Formalités avant le départ**

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger sont accomplies pendant le temps de travail avec l'assistance de l'employeur si possible.

La vérification de l'aptitude médicale ainsi que les vaccinations éventuellement requises sont accomplies dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ du salarié pour l'étranger, l'employeur doit mettre à la disposition du salarié des informations sur le pays de destination. L'intéressé devra tenir compte, au cours de sa mission, de l'ensemble des lois et coutumes du pays d'accueil.

#### **Garanties sociales**

Les salariés continuent de bénéficier pendant la durée de leur séjour à l'étranger du même niveau de garanties sociales relatives à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, incapacité, maternité et perte d'emploi sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisations à la charge des intéressés. S'agissant de la retraite, les salariés conservent un niveau global de cotisation équivalent à celui dont ils auraient bénéficié s'ils étaient restés en France, au titre des régimes obligatoires vieillesse et retraites complémentaires.

L'entreprise prendra les garanties et dispositions permettant d'assurer les secours nécessaires, voire le rapatriement, en cas de maladie, accidents graves, ou décès en cours de déplacement.

En cas de licenciement en cours de déplacement, les frais de déplacements liés au retour du salarié sont à la charge de l'entreprise.

#### **Article 4-2-10**

### **Secret professionnel, devoir de discrétion et protection des salariés**

#### **4-2-10-1**

### **Secret professionnel et devoir de discrétion**

Sans préjudice du pouvoir de contrôle de l'employeur exercé dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, les salariés sont tenus au respect absolu du secret des correspondances issues des communications émises par toute personne sur les réseaux de télécommunications, notamment au titre des numéros composés, des numéros appelants ou du contenu des informations. Toute infraction à ce secret des correspondances pénalement sanctionnable, peut

---

faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Pendant l'exécution ou la suspension du contrat de travail ainsi qu'après sa rupture, les salariés s'engagent à ne pas communiquer, à l'intérieur de l'entreprise comme à l'extérieur, tout document interne ou information propre à l'entreprise ou aux clients à caractère confidentiel, qui serait porté à leur connaissance dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

#### **4-2-10-2**

##### **Protection des salariés**

Les employeurs sont tenus à une obligation générale de confidentialité les obligeant à garder la plus grande discrétion sur toutes les informations qu'ils sont appelés à connaître sur les salariés et anciens salariés de l'entreprise, notamment lors de l'utilisation de progiciels d'information ou la collecte de données nécessaires à la gestion des ressources humaines.

Il est en outre rappelé que les systèmes de contrôle des outils de télécommunications (téléphone, Internet...) des salariés ne peuvent être utilisés, qu'après information et consultation du comité d'entreprise et information préalable des salariés concernés, et à des fins strictement professionnelle ou de formation.

Les systèmes de télé surveillance destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes, et/ou à des fins professionnelles ou de formation, doivent également faire l'objet d'une information préalable des salariés.

#### **Article 4-2-11**

##### **Emploi des travailleurs handicapés**

Les partenaires sociaux conviennent de négocier un accord de branche sur l'insertion des travailleurs handicapés dans le secteur des télécommunications dans un délai de douze mois suivant l'entrée en application de la présente convention.

#### **Article 4-2-12**

##### **Modification de la situation juridique de l'employeur**

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours subsistent dans les mêmes conditions entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Tous les droits des salariés qui sont fonction de la présence ou de l'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, sont calculés d'après la totalité des services accomplis dans l'entreprise depuis la date de son embauche par le premier employeur.

### **Chapitre 3**

## **Suspension du contrat de travail**

(voir aussi annexe 5)

#### **Article 4-3-1**

##### **Absence pour maladie et indemnisation**

*Mod. par Accord 20 nov. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter de sa signature*  
À défaut de régime globalement plus favorable dans l'entreprise, les dispositions ci-après sont applicables :

Après six mois d'ancienneté, à la date du premier jour d'arrêt médicalement constaté, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, professionnel ou non, dûment constaté par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficie des compléments d'indemnisation à la Sécurité sociale ci-après, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité et d'être pris en charge par la Sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de la communauté économique européenne.

##### **4-3-1-1**

##### **durée et montant de l'indemnisation**

Pendant quarante-cinq jours, le salarié recevra la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

Pendant les soixante jours suivants, il percevra les trois quarts de cette même rémunération.

L'indemnisation intervient aux dates habituelles de paie à compter du premier jour d'arrêt de travail.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités journalières de Sécurité sociale.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçu s'il avait continué de travailler.

---

#### **4-3-1-2**

##### **Modalités de l'indemnisation**

En cas de fluctuation de l'horaire de travail en application de l'article 14 de l'accord du 4 juin 1999, lorsque la rémunération correspond à un nombre d'heures supérieur à celui que le salarié aurait dû effectuer, il ne peut être demandé à celui-ci de régularisation horaire ou salariale.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une période de douze mois glissants, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Lorsque le niveau du salaire est maintenu par l'employeur en application des dispositions ci-dessus, sans déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale, l'employeur est subrogé à l'assuré dans les droits de celui-ci aux indemnités journalières qui lui sont dues.

(Accord 20 nov. 2009, étendu) En cas d'absence pour maladie, maternité ou accident, l'ancienneté de 6 mois ouvrant droit au bénéfice des indemnités conventionnelles s'apprécie en prenant en compte tous les contrats de travail conclus dans la même entreprise ou le même groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail : CDI, CDD, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

(Accord 20 nov. 2009, étendu) La durée des missions accomplies par un intérimaire, ou la durée des stages accomplis par un stagiaire au sens de l'accord du 3 octobre 2008, au cours des trois mois précédents leur recrutement sont également prises en compte pour le calcul de leur ancienneté.

#### **Article 4-3-2**

##### **Maternité et adoption**

*Mod. par* Accord 20 nov. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter de sa signature  
Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L. 122-26 du code du travail.

Après six mois d'ancienneté, pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le niveau du salaire net des intéressés est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

À partir du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction du temps de travail de trente minutes par jour, sans réduction de leur rémunération.

(Accord 20 nov. 2009, étendu) En cas d'absence pour maladie, maternité ou accident, l'ancienneté de 6 mois ouvrant droit au bénéfice des indemnités conventionnelles s'apprécie en prenant en compte tous les contrats de travail conclus dans la même entreprise ou le même groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail : CDI, CDD, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

(Accord 20 nov. 2009, étendu) La durée des missions accomplies par un intérimaire, ou la durée des stages accomplis par un stagiaire au sens de l'accord du 3 octobre 2008, au cours des trois mois précédents leur recrutement sont également prises en compte pour le calcul de leur ancienneté.

#### **Article 4-3-3**

##### **Congé du père ou de la mère pour élever les enfants**

Pour élever son enfant, le salarié, père ou mère, peut résilier son contrat de travail et bénéficier d'une priorité de réembauchage dans les douze mois qui suivent, dans les conditions prévues à l'article L. 122-28 du code du travail.

Pendant la période qui suit le congé maternité ou d'adoption, et au plus tard jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié, justifiant d'une année d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou réduire sa durée du travail dans les conditions prévues aux articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

Le salarié doit informer son employeur, par pli recommandé avec demande d'avis réception, un mois avant le terme du congé maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de ce droit à l'issue du congé et deux mois au moins avant le début du congé dans les autres cas, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des droits qui lui sont offerts.

À l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## Chapitre 4

### Rupture du contrat de travail

#### Article 4-4-1

##### Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

*Mod. par Accord 20 nov. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter de sa signature*

#### 4-4-1-1

##### Préavis

Le préavis est un délai de prévenance réciproque à respecter avant de rompre le contrat de travail, après période d'essai, en cas de démission ou de licenciement, sauf faute grave ou lourde du salarié.

Sa durée est précisée ci-après en fonction du groupe de classification dans la présente convention :

— groupes A et B : 1 mois, porté à 2 mois pour les salariés dont l'ancienneté, au jour de la notification du licenciement ou de la démission, est supérieure à 2 ans,

— groupes C et D : 2 mois,

— groupes E, F et G : 3 mois.

La durée du préavis des salariés hors classification est fixée de gré à gré par le contrat de travail sans pouvoir être inférieure à 3 mois.

En cas de licenciement, les salariés en période de préavis peuvent disposer de deux heures par jour de préavis effectué, afin de rechercher effectivement un emploi. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire. Elles sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à les cumuler pour rechercher un emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent et dans la limite de la durée effectuée du préavis.

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis.

Si l'inobservation du préavis est due à l'initiative de l'employeur, sans que le salarié en ait fait la demande, l'employeur est redevable, sauf faute grave ou lourde du salarié, des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail jusqu'au terme dudit préavis.

#### 4-4-1-2

##### indemnités de licenciement

Il est alloué au salarié licencié, sauf faute grave ou lourde de sa part, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

(Accord 20 nov. 2009, étendu) «À compter d'une année d'ancienneté révolue» le salarié licencié perçoit une indemnité égale à :

— 3 % du salaire annuel brut par année complète d'ancienneté, décomptée à partir de la date d'entrée dans l'entreprise et jusqu'à 9 ans d'ancienneté révolus,

— 4 % du salaire annuel brut par année entière d'ancienneté pour la tranche comprise entre 10 et 25 ans révolus.

En outre, les salariés âgés de cinquante ans et plus, bénéficient d'une indemnité complémentaire de 5 % du salaire annuel brut après 10 ans d'ancienneté et de 10 % après 20 ans d'ancienneté.

En tout état de cause, l'indemnité de licenciement est plafonnée à 101 % du salaire annuel brut.

Le " salaire annuel brut " à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut soumis à charges sociales versé par l'entreprise au cours des douze derniers mois de présence effective dans l'établissement, y compris pendant les 105 jours d'indemnisation en cas de maladie prévue à l'article 4-3-1 du titre 3, à l'exclusion des remboursements de frais.

Le montant global des indemnités conventionnelles de licenciement, toutes majorations confondues est illustré comme suit :

Ancienneté	Age	
	Moins de 50 ans	50 ans et plus
(Accord 20 nov. 2009, étendu) 1 an et plus	3 %	3 %
3 ans et plus	9 %	9 %
4 ans et plus	12 %	12 %

Ancienneté	Age	
	Moins de 50 ans	50 ans et plus
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**

*Mod. par* Accord 3 juill. 2009, étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Deux situations peuvent se présenter :

##### **Départ en retraite à l'initiative du salarié :**

Tout salarié souhaitant quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse doit en avertir son employeur en respectant le préavis prévu à l'article 4-4-1-1. Il percevra lors de son départ l'indemnité de départ en retraite ci-dessous.

##### **Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur**

(Accord 3 juill. 2009, étendu) L'employeur peut décider de la mise à la retraite des salariés remplissant les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein dans les conditions légales en vigueur.

Dans tous les cas, l'employeur notifie sa décision en respectant le préavis prévu à l'article 4.4.1.1 de la convention collective.

Au moment de son départ, le salarié percevra l'indemnité de retraite prévue ci-dessous ou, si cette solution est plus avantageuse pour lui, l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité de retraite est fixée comme suit :

20 % du salaire annuel brut après 10 ans d'ancienneté révolus,

40 % du salaire annuel brut après 20 ans d'ancienneté révolus,

60 % du salaire annuel brut après 30 ans d'ancienneté révolus.

---

La base de salaire à prendre en considération est le salaire brut versé par l'entreprise au cours des douze derniers mois de présence tel que défini pour l'indemnité de licenciement.

— Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein, la rupture de son contrat à l'initiative de l'employeur s'analyse en un licenciement.

Les procédures légales et conventionnelles du licenciement doivent être respectées et il est versé à l'intéressé, l'indemnité conventionnelle de licenciement dans les conditions fixées à l'article 4-4-1-2 ci-dessus.

## **Titre 5**

### **Durée et aménagement du temps de travail**

Ce titre est constitué de l'accord du 4 juin 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 4 août 1999 (modifié par arrêté du 4 juillet 2001), qui figure en annexe 3 à la présente convention.

## **Titre 6**

### **Gestion des emplois et des parcours professionnels**

### **Chapitre 1**

#### **Classification et rémunération minimale**

La présente classification de branche a pour finalités :

- de positionner des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise sans avoir pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés,
- de constituer un support aux rémunérations minimales de la branche,
- de définir un cadre commun aux entreprises du secteur qui leur permette de développer des solutions adaptées à leur contexte, leur culture et leur organisation,
- d'être adaptée à la transformation rapide des métiers, au rythme accéléré des innovations techniques et à leur obsolescence, au regroupement des activités et des métiers qui engendrent une organisation en constante évolution,
- de s'inscrire dans une perspective dynamique pouvant permettre à chaque collaborateur d'évoluer dans le temps notamment grâce à la politique des compétences conduite dans l'entreprise et de la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

#### **Article 6-1-1**

##### **Principes généraux de la classification**

Le présent système de classification est établi sur la base d'une grille unique et continue de positionnement des emplois. Afin d'appréhender de façon complète la réalité des emplois exercés, ou qui seront exercés dans l'avenir, par les salariés au sein de la branche des télécommunications, le présent système comprend des groupes de classification.

Au total la classification comporte 7 groupes pour l'ensemble des familles professionnelles.

#### **Article 6-1-2**

##### **Les différents groupes de classification**

*Mod. par Avenant 6 oct. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter de la publication de son arr. d'extension*

Les définitions des différents groupes de classification ont été établies à partir des critères classants suivants : complexité des tâches, autonomie, impact des décisions prises, relations et connaissances que nécessite l'emploi tenu.

La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion pour effectuer les tâches ou prendre des décisions inhérentes à l'emploi.

L'autonomie détermine le degré de liberté de l'emploi, dans le processus de décision ainsi que la nature des contrôles exercés.

L'impact des décisions prises rend compte de l'influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise.

Les relations caractérisent le niveau et la nature des relations de l'emploi avec son environnement interne et/ou externe.

Les connaissances requises évaluent l'ensemble des savoirs (savoir être et savoir faire), des compétences et aptitudes

---

requis par l'emploi, et non celles détenues par l'individu, quels que soient leur mode d'acquisition : formation initiale, formation continue ou expérience professionnelle, que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle.

### **Groupe A**

#### **Complexité**

Ces emplois exécutent principalement des actions ponctuelles simples de courte durée et non simultanées qui requièrent un savoir faire pratique que l'on apprend par reproduction sur une courte période.

#### **Autonomie**

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

#### **Impact des décisions prises**

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

#### **Relations**

Les relations consistent pour l'essentiel à recevoir les consignes nécessaires.

#### **Connaissances**

La maîtrise de l'emploi est accessible immédiatement avec les connaissances acquises au cours de la scolarité obligatoire.

### **Groupe B**

#### **Complexité**

Ces emplois réalisent des opérations successives relativement simples généralement sans lien de continuité entre elles. Toutefois des actions de nature différente peuvent être réalisées simultanément.

#### **Autonomie**

L'activité découle d'un plan de travail pré-établi ou de requêtes émanant d'autres intervenants identifiés.

Les consignes sont clairement définies.

#### **Impact des décisions prises**

Les opérations ont un impact relativement limité sur d'autres postes de travail.

#### **Relations**

Les relations consistent le plus souvent à recevoir et transmettre les informations utiles en interne ou en externe.

#### **Connaissances**

L'emploi requiert une maîtrise des outils de base nécessaires à l'emploi accessible rapidement et un certain recul acquis par l'expérience et/ou un diplôme de niveau V de l'éducation nationale.

### **Groupe C**

#### **Complexité**

Ces emplois correspondent à des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires relativement élaborés (ordonnancement des tâches à réaliser) combinant un savoir faire pratique associé à un savoir théorique du métier.

#### **Autonomie**

L'activité laisse place à l'initiative dans le cadre de procédures définies selon des techniques éprouvées qui ne peuvent être remises en cause.

#### **Impact des décisions prises**

Les opérations effectuées ont un impact significatif sur d'autres postes de travail.

#### **Relations**

Les relations consistent à échanger toutes les informations et à préconiser des améliorations utiles à la réalisation de l'activité.

#### **Connaissances**

Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle allient théorie et pratique de processus avancés. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux IV ou III de l'éducation nationale.

### **Groupe D**

#### **Complexité**

---

---

Ces emplois correspondent à de l'organisation et de la coordination de travaux, voire à de l'encadrement, à partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif de travail, mais aussi à de la réalisation directe de tâches complexes supposant un savoir faire appuyé sur des connaissances théoriques.

#### **Autonomie**

L'activité nécessite une initiative significative, l'interprétation de données reçues mais reste guidée par des procédures définies selon des techniques éprouvées. Des adaptations, soumises à validation, peuvent être proposées en fonction du contexte.

#### **Impact des décisions prises**

L'emploi implique des actions ou décisions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large.

#### **Relations**

Les relations consistent à échanger et faire partager toutes informations utiles à la réalisation de l'activité et/ou à animer une équipe ou un groupe de travail.

#### **Connaissances**

Les connaissances nécessaires associent des notions techniques et économiques à des connaissances professionnelles permettant une bonne maîtrise de l'emploi. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III ou II de l'éducation nationale.

### **Groupe E**

#### **Complexité**

Ces emplois requièrent la capacité de gérer et mener à bien des tâches d'organisation et de planification de différentes étapes. Ils peuvent comporter l'animation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir de directives constituant un cadre d'ensemble.

#### **Autonomie**

L'activité contribue à définir les procédures et à garantir leurs applications. Ces prérogatives portent sur un domaine spécifique d'activité, de projet ou de mission.

#### **Impact des décisions prises**

Les actions menées peuvent avoir un impact important sur les résultats de l'entité.

#### **Relations**

Les relations consistent à échanger des informations pertinentes, d'argumenter et de convaincre dans plusieurs domaines d'activité et/ou de management.

#### **Connaissances**

Les emplois requièrent une maîtrise technique du domaine d'application, ainsi qu'une capacité d'analyse, de proposition de prévision et d'organisation. Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation professionnelle ou l'expérience professionnelle sont au moins déterminées au niveau II de l'éducation nationale.

### **Groupe F**

#### **Complexité**

Ces emplois contribuent à définir les enjeux et les objectifs de leur domaine ou secteur d'activité en pilotant des projets ou des missions prenant en compte différents paramètres (techniques, économique et organisationnel) d'offre et de service.

#### **Autonomie**

L'activité contribue à définir les procédures et à garantir leurs applications. Ces prérogatives peuvent porter sur plusieurs domaines d'activité.

#### **Impact des décisions prises**

Les actions ou décisions prises ont un impact déterminant sur l'entité et peuvent toucher d'autres entités.

#### **Relations**

Les relations consistent à échanger des informations pertinentes, d'argumenter et de convaincre dans plusieurs domaines d'activité et/ou de management.

#### **Connaissances**

Les emplois requièrent une maîtrise technique du domaine d'application, des capacités élevées d'analyse, d'anticipation, d'adaptation, de prévision et d'organisation.

Les connaissances à mettre en œuvre acquises par la formation initiale, la formation professionnelle ou une expé-

---

rience reconnue sont au moins égales au niveau I ou II de l'éducation nationale.

### **Groupe G**

#### **Complexité**

Ces emplois, d'un très haut niveau de complexité, contribuent à la définition de la stratégie de leur domaine ou secteur d'activité et les déclinent en plan d'actions en prenant en compte l'ensemble des contraintes (marché, technique, financière et humaine) et contribuent à faire évoluer en conséquence les objectifs, plans d'action ou recommandations nécessaires.

#### **Autonomie**

Ces emplois comportent l'entière responsabilité d'un département, d'un secteur d'activité, d'un établissement important ou d'une mission d'un niveau équivalent.

L'activité définit les objectifs et garantit leur application en prenant toutes les décisions nécessaires et en anticipant l'ensemble des conséquences sur le moyen et long terme.

#### **Impact des décisions prises**

Les actions ou décisions prises ont un impact déterminant au niveau de l'entreprise.

#### **Relations**

Les relations consistent à maîtriser la communication dans l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur et définir les stratégies managériales.

#### **Connaissances**

Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées pour le groupe précédent complétée par une expérience étendue et en général diversifiée.

Les cadres disposant de larges responsabilités ainsi que ceux dont les missions consistent à définir et conduire la stratégie globale de l'entreprise ne font pas l'objet de la présente classification.

Les entreprises disposant d'emplois qui ne peuvent objectivement se positionner ni dans le groupe D, ni dans le groupe E, pourront, par accord d'entreprise, créer un groupe D bis.

(Avenant 6 oct. 2006, étendu) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, aucun accord de mise en place de la catégorie D bis ne pourra plus être négocié dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

(Avenant 6 oct. 2006, étendu) Le devenir des accords D bis conclus antérieurement au présent avenant devra faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

(Avenant 6 oct. 2006, étendu) Un bilan des négociations sera effectué trois ans après la signature du présent avenant.

Les emplois des groupes E, F et G ainsi que ceux du groupe D bis, s'il existe, sont des emplois de cadres.

Les emplois hors grille de la classification ainsi que les emplois relevant du niveau G qui, du fait de leurs fonctions, sont des cadres dirigeants au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail sont positionnés dans l'article 13a) du chapitre II du titre V de l'accord du 4 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.

Les cadres répondant à la définition de l'article L. 212-15-3III du code du travail, parmi les différents niveaux de cadres identifiés dans la convention collective, sont positionnés dans l'article 13b) du chapitre II du titre V du même accord.

### **Article 6-1-2 bis**

*Mod. par Avenant 6 oct. 2006, étendu par arr. 15 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter de la publication de son arr. d'extension*

La présente classification de branche peut comporter des échelons intermédiaires au sein de chaque groupe de classification dès lors qu'ils sont institués par accord d'entreprise.

L'accord d'entreprise doit identifier les emplois-exemples concernés par les échelons intermédiaires ainsi créés.

Le groupe d'emploi et l'échelon intermédiaire, lorsqu'il existe, doivent être mentionnés sur le bulletin de paie des salariés.

Ne constituent pas des échelons intermédiaires au sens du présent texte les indices intégrés dans une politique salariale visant à la détermination des niveaux de rémunération.

### **Article 6-1-3**

#### **Salaires minima professionnels**

*Mod. par Accord 27 janv. 2011, étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 8 mai*

**(1) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL ;

RST.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFDT.

(Voir aussi l'annexe Salaires)

Aux groupes de classifications ci-dessus définis sont associés des seuils de rémunérations annuelles minimales.

Le 1<sup>er</sup> seuil constitue le salaire minimum annuel conventionnel d'un salarié dans un emploi du groupe d'emplois auquel il appartient.

Le seuil 1 bis constitue le salaire minimum annuel conventionnel des salariés classés dans les groupes A à E à l'issue d'une période de deux ans dans le même groupe de classification d'emploi au sein d'une entreprise.

Le seuil 2 constitue le salaire minimum annuel conventionnel des salariés classés dans les groupes A à G qui n'ont pas changé de groupe de classification d'emplois au sein d'une entreprise au terme d'une période de dix ans.

(Accord 27 janv. 2011, étendu) Il est créé un 3<sup>ème</sup> seuil de rémunération minima conventionnelle («seuil 3»), à l'issue d'une période de quinze ans dans le même groupe de classification d'emploi au sein d'une entreprise pour les salariés classés dans les groupes A à D et à l'issue d'une période de vingt ans dans le même groupe de classification d'emplois au sein d'une entreprise pour les salariés classés en E.

Groupes	Salaires minima annuels En Francs
A	seuil 1 : 87 000
A	seuil 1 bis : 91 500
A	seuil 2 : 96 000
B	seuil 1 : 95 000
B	seuil 1 bis 98 000
B	seuil 2 : 102 000
C	seuil 1 : 104 000
C	seuil 1 bis : 110 000
C	seuil 2 : 120 000
D	seuil 1 : 122 000
D	seuil 1 bis : 127 000
D	seuil 2 : 138 600
E	seuil 1 : 152 000
E	seuil 1 bis : 175 000
E	seuil 2 : 200 000
F	seuil 1 : 210 000
F	seuil 2 : 252 000
G	seuil 1 : 300 000
G	seuil 2 : 365 000

L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

---

(Accord 26 janv. 2012, étendu) Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail.

#### **Article 6-1-4** **Entrée en vigueur et mise en place de la classification**

##### **6-1-4-1** **Entrée en vigueur**

Les entreprises mettront en place la classification de branche et la grille des salaires minima professionnels au plus tard dans un délai de deux ans à compter de la signature de la présente convention.

Au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2002, chaque salarié devra s'être vu notifié par écrit le groupe dont il relève dans la présente convention collective.

La mise en œuvre de la classification ne pourra en aucun cas entraîner la diminution de la rémunération réelle des salariés.

##### **6-1-4-2** **Mise en place**

Les représentants du personnel sont associés à la mise en œuvre de la classification dans les entreprises. À cette fin l'entreprise mettra en place une commission technique de classification composée de ses représentants et des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou à défaut des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Cette commission technique sera consultée sur :

le processus et les étapes de mise en œuvre de la classification,

la cohérence avec la classification d'entreprise,

le rôle des différents acteurs dans le processus.

Deux situations sont à distinguer au regard de l'application par les entreprises de la présente classification.

##### **6-1-4-2-1** **Les entreprises ayant déjà adopté un système interne de gestion des emplois ou ayant initié une telle démarche**

Ces entreprises devront vérifier la cohérence de leur grille interne avec la classification professionnelle et établir, les correspondances entre les grilles.

##### **6-1-4-2-2** **Les entreprises ne disposant pas de système interne de gestion des emplois**

Ces entreprises devront respecter la méthodologie ci-après :

a) établir l'inventaire et la description de leurs emplois, le cas échéant par famille,

b) rechercher pour chaque emploi le groupe de classification d'appartenance à partir des définitions classantes en respectant les principes suivants :

— analyser l'emploi en fonction des situations normales, indépendamment des personnes qui l'exercent et sans focaliser sur les événements exceptionnels,

— la description du groupe doit permettre de se faire une idée globale du niveau de responsabilité attendu. La correspondance globale à attendre n'implique pas obligatoirement une correspondance avec tous les éléments de la description.

— pour positionner l'emploi, la méthode consiste à :

— lire les descriptions des groupes en commençant par le 1<sup>er</sup> groupe,

— tant que l'emploi semble correspondre au moins au niveau de responsabilité évoqué par la définition, il faut lire la définition du groupe supérieur,

— quand la définition d'un groupe correspond à l'emploi, il convient de vérifier que la définition du groupe supérieur est trop forte pour l'emploi.

##### **6-1-4-3** **Gestion des réclamations**

Chaque salarié pourra, dans le délai de deux mois à partir de la notification du classement de son emploi, faire

---

valoir à son employeur, par lettre motivée, toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

Ces réclamations pourront être librement transmises par le salarié à la commission, ou conformément à la législation en vigueur, aux délégués du personnel qui pourront, s'ils l'estiment utile, saisir la commission classification prévue ci-dessus afin de donner un avis à l'employeur sur le cas considéré.

La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai de deux mois suivant la date de réception de cet avis.

#### **Article 6-1-5**

##### **Suivi de la classification de branche**

Les parties signataires sont convenues, en outre, de se réunir dans l'année qui suit la mise en place des classifications dans les entreprises et ensuite, en tant que de besoin à la demande de la majorité des signataires, et au plus tard après cinq ans, afin d'établir un bilan de cette mise en place et le cas échéant de négocier les adaptations nécessaires au présent chapitre.

En annexe 4 : Exemples d'emplois et de classement et définition des niveaux de l'éducation nationale.

## **Chapitre 2**

### **Évolution professionnelle des salariés**

L'évolution des compétences des salariés et de leur parcours professionnel résultent de facteurs interdépendants.

Des facteurs propres à l'entreprise et à son environnement, tels que sa taille, sa stratégie de développement, la diversification de ses activités, l'évolution de la concurrence ainsi que l'évolution des techniques et des technologies propres à la branche qui entraînent l'apparition, la transformation ou la disparition de nouveaux métiers ou de nouvelles activités.

Des facteurs individuels, tels que les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles, le développement dans le temps de l'expérience, les connaissances acquises lors de l'exercice de fonctions représentatives, syndicales, électives, associatives ou autres, exercées dans un cadre professionnel ou non, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d'acquérir des compétences recherchées par les entreprises dans le cadre d'évolutions professionnelles.

Sur un plan collectif, pour réaliser au mieux l'adéquation entre les exigences que génèrent les facteurs d'évolution ci-dessus décrits et les compétences dont dispose l'entreprise à un moment donné, les entreprises peuvent utiliser différents moyens tels que la formation professionnelle, la mobilité, le recrutement, la modification de l'organisation du travail ou des activités confiées au salarié.

Dans ce contexte, il appartient aux entreprises de mettre en place des processus destinés à examiner régulièrement la situation individuelle des salariés afin de leur donner une plus grande visibilité de leurs perspectives professionnelles.

#### **Article 6-2-1**

##### **entretien**

Chaque salarié doit pouvoir bénéficier d'un examen de sa situation individuelle, de préférence annuellement, et en tout état de cause sans excéder trois ans. Afin de s'y préparer le salarié devra être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins une semaine à l'avance.

L'entretien devra permettre au salarié de faire le point et d'échanger avec son responsable hiérarchique sur ses performances individuelles ainsi que d'apprécier les compétences acquises et mises en œuvre du fait notamment d'actions de formation ou de développement d'expériences ou d'activités nouvelles. La mise en œuvre de ces nouvelles compétences est un élément de l'évolution professionnelle.

Ces entretiens ont également pour finalité de permettre d'identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner en vue d'une évolution professionnelle future.

Les moyens envisagés pourront le cas échéant impliquer la mise en œuvre de parcours individuels de formation.

## **Chapitre 3**

### **Formation professionnelle**

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle continue constitue une priorité pour le secteur des télécommunications afin de mettre en concordance les constants besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises dans un environnement en perpétuelle évolution. Ils souhaitent donc développer une politique de formation professionnelle dans la branche favorisant notamment l'insertion des jeunes, l'actualisation des compétences et le développement des parcours professionnels de l'ensemble des salariés de la profession.

---

Considérant, en outre, que l'évolution technologique et le développement du multimédia conduisent à des convergences avec l'audiovisuel, ils sont convenus de confier la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle des entreprises de télécommunications à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dénommé AUVICOM conformément à l'accord cadre du 27 octobre 1999 conclu avec les partenaires sociaux de l'audiovisuel fixant les conditions de fonctionnement de l'OPCA commun et notamment modifiant ses statuts et créant en son sein une section professionnelle " Télécommunications " et à l'accord du 27 octobre 1999 qui porte adhésion à l'AUVICOM des entreprises de télécommunications.

Les salariés des entreprises de télécommunications peuvent participer à des stages de formation professionnelle continue :

soit à l'initiative de l'entreprise dans le cadre du plan de formation et des formations en alternance,

soit à leur propre initiative dans le cadre du congé individuel de formation ou du capital de temps de formation.

#### **Article 6-3-1**

##### **Plan de formation des entreprises**

Les signataires de la présente convention considèrent que l'atteinte des objectifs de la formation professionnelle dans les entreprises, tels que visés ci-dessus, nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel et organisations syndicales, dans le respect du rôle et des attributions de chacun tel que fixé par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

En conséquence, ils incitent les entreprises :

à mettre en place, dans le cadre prédéfini ci-dessus, des dispositifs d'identification des compétences, aptitudes et potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper leurs besoins en prenant en compte l'évolution des techniques et des métiers telle qu'elle ressortira notamment des informations fournies par l'observatoire des métiers,

à intégrer la dimension formation au moment des choix d'investissements ou de l'évolution des organisations,

à mettre en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation des entreprises,

à impliquer la hiérarchie dans l'ensemble du processus d'ingénierie de formation,

à construire des plans annuels de formation et des programmes triennaux.

Par ailleurs, ils rappellent que le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, doit délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise et recevoir chaque année un rapport sur le bilan des actions réalisées.

Cette délibération s'effectue dans les conditions fixées à l'article L. 933-3 du code du travail.

Afin de lui permettre de contribuer à la préparation de la délibération du comité d'entreprise, la commission formation, dans les entreprises de plus de 200 salariés, reçoit avant la première réunion du comité, une information sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation. À cette occasion la direction de l'entreprise ou de l'établissement recueille les demandes exprimées par la commission formation en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de façon à ce que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise en fin d'année puisse éventuellement tenir compte de ces demandes.

#### **Article 6-3-2**

##### **Congé individuel de formation (CIF)**

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tous les salariés remplissant les conditions légales qu'ils soient en contrat à durée déterminée, indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Les demandes de congés sont satisfaites par l'employeur dans les conditions prévues aux articles L. 931-3, L. 931-4 et L. 931-6 du code du travail.

#### **Article 6-3-3**

##### **Capital de temps de formation (CTF)**

L'article L. 932-2 du code du travail et l'article 40-11 de l'accord interprofessionnel du 31 juillet modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, ont constitué un dispositif permettant aux salariés, dans des conditions et modalités à définir par accord collectif, de suivre des actions de formation correspondant à leur projet professionnel et relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

C'est dans cet esprit qu'il est convenu, conformément à l'article 6 de l'accord d'adhésion des télécommunications à l'AUVICOM en date du 27 octobre 1999, de mettre en place le capital temps formation dans les entreprises de télécommunications.

---

### **6-3-3-1**

#### **Publics prioritaires**

Le bénéfice du capital de temps formation vise au perfectionnement professionnel, à l'élargissement et au développement des compétences des salariés.

Il est ouvert prioritairement :

- aux salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ou un certificat de compétences professionnelles,
- aux salariés de tous niveaux rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi afin de maintenir une compétence,
- aux salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction de nouvelles technologies ou de nouveaux modes d'organisation,
- aux salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation éligibles au capital temps formation dans les trois dernières années.

### **6-3-3-2**

#### **Ancienneté requise et délai de franchise**

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier d'une ancienneté minimum de deux ans dans la branche professionnelle et ne pas avoir bénéficié d'une action au titre du capital de temps de formation depuis un délai de franchise de trois ans.

### **6-3-3-3**

#### **Actions ou cursus de formation éligibles et durée minimale**

Sont privilégiées comme formations éligibles les actions ou cursus de formation inscrits, en tant que tels, au plan de formation de l'entreprise et qui ont pour objet la réactivation des connaissances de base et l'acquisition ou l'amélioration des compétences destinées à préparer ou accompagner les évolutions prévisibles des métiers afin de favoriser le maintien ou l'évolution dans l'emploi ainsi que la préparation à d'autres fonctions.

Eu égard à leur objet, les actions ou cursus éligibles au titre du capital de temps de formation ne peuvent avoir une durée inférieure à 120 heures.

Les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées en partie pendant les périodes non travaillées par les salariés sous réserve de l'accord formel du salarié et de la possibilité éventuelle de l'entreprise d'utiliser au maximum 50 % de la réduction du temps de travail générée pour celui-ci, par l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, et de ne pas excéder 10 % des sommes consacrées au plan de formation.

### **6-3-3-4**

#### **Procédure**

Dès lors que l'entreprise a inscrit à son plan de formation des actions éligibles au capital de temps de formation, les salariés éligibles peuvent demander à l'employeur de participer à ces actions.

La demande doit être adressée par écrit.

Les demandes de congés sont satisfaites par l'employeur dans les conditions prévues par les articles L. 931-3, L. 931-4 et L. 931-6 du code du travail.

L'entreprise, sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au CTF dans les conditions fixées ci-dessus, dépose une demande de prise en charge auprès de l'AUVICOM et fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons du rejet de la demande, compte tenu de la réponse de l'OPCA.

### **6-3-3-5**

#### **Financement**

Les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'effectuer chaque année auprès de l'AUVICOM un versement égal à 0,10 % de leur masse salariale de l'année précédente en vue du financement du capital de temps de formation.

Ce versement s'impute sur le montant de la contribution due au titre du financement des congés individuels de formation.

Les contributions des entreprises au titre du capital de temps de formation sont gérées par AUVICOM au sein d'une section particulière constituée à cet effet.

La prise en charge financière de ces actions s'exerce de la façon suivante :

50 % des dépenses sont financées par l'AUVICOM au titre des fonds du CTF.

---

Ce financement inclut les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que le montant des rémunérations maintenues et les charges sociales y afférentes.

Le reste est à la charge de l'entreprise qui peut l'imputer sur la contribution au plan de formation.

Il peut être fait appel à d'autres financements complémentaires de type engagement de développement de la formation (EDDF) ou fonds social européen (FSE) ou tout autre mode de cofinancement.

#### **Article 6-3-4** **Bilan des formations**

Afin d'aider les salariés à valoriser les formations suivies, dans ou hors de l'entreprise, il est convenu ce qui suit : toute formation non sanctionnée par un diplôme, un titre homologué, un certificat de compétences professionnelles ou un certificat de qualification professionnelle, peut donner lieu, à la demande du salarié, à la délivrance d'une attestation précisant notamment les objectifs et les dates de la formation,

l'entreprise établira un outil du suivi des formations recensant les actions de formation suivies dans l'entreprise par le salarié tout au long de sa carrière, résultant d'actions de formation tant interne qu'externe. À la demande du salarié, ce document pourra lui être remis lors de son départ de l'entreprise.

#### **Article 6-3-5** **Accueil et insertion des jeunes dans l'entreprise**

Les jeunes accueillis dans les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance ou de l'apprentissage sont suivis par un tuteur désigné dans l'entreprise, avec son accord.

Le nombre de jeunes suivi par un même tuteur ne peut excéder celui prévu par les dispositions légales.

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider et d'informer le jeune pendant la durée du contrat.

Tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, il doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Il peut bénéficier d'une formation spécifique à la fonction de tuteur.

Les entreprises tiendront compte de son expérience de tutorat dans son évolution professionnelle.

#### **Article 6-3-6** **Commission paritaire nationale de l'emploi**

Les organisations signataires conviennent de constituer une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) au sens de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 et de ses avenants dans un délai d'une année suivant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention.

##### **6-3-6-1** **Missions de la CPNE**

La CPNE assure une mission en matière d'emploi d'une part et en matière de formation professionnelle d'autre part. En matière d'emploi, la CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche.

À cet effet, elle procède à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation, afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.

Elle effectue toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

Elle est informée des licenciements collectifs portant sur dix salariés ou plus appartenant à un même établissement et peut d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise être saisie des difficultés survenant au sein du comité d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif de nature économique.

Elle établit annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution.

En matière de formation professionnelle, la CPNE a, de manière générale, pour rôle de promouvoir la politique de formation définie par la branche.

À ce titre, elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement.

Elle formalise le cahier des charges préalable à la création de nouveaux diplômes de formation initiale et (ou) émet les recommandations visant l'adaptation tant des contenus que des modalités pédagogiques des diplômes homologués du périmètre de la profession.

Elle formule des propositions sur les critères de qualité des stages de formation qu'elle considère présenter un inté-

---

rêt pour la profession.

Elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

Elle est consultée préalablement à la conclusion éventuelle de contrats d'objectifs, d'engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF) ou de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP).

Elle fait connaître aux OPACIF les priorités professionnelles ou territoriales qu'elle définit en matière de congés individuels de formation.

En matière de formation en alternance, elle examine les moyens nécessaires au bon fonctionnement de la mission des tuteurs et définit les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développés dans le cadre des contrats de qualification.

Le financement d'éventuelles études qu'elle pourrait faire réaliser en matière de formation initiale ou professionnelle pourra s'imputer sur les fonds de l'OPCA de la branche après accord de son conseil d'administration.

### **6-3-6-2 fonctionnement**

#### **Composition**

La commission est composée paritairement, sur la base de deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les décisions sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

#### **Périodicité des réunions**

Elle se réunit semestriellement et établit les points principaux de son ordre du jour d'une réunion à l'autre. Elle peut, en tant que de besoin, se réunir de manière extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres. Elle est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège.

#### **Secrétariat**

Les organisations professionnelles d'employeurs signataires de la présente convention en assurent le secrétariat.

La CPNE établira un règlement intérieur pour préciser les règles de fonctionnement non prévues par la présente convention.

#### **Remboursements des délégués**

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des délégués aux réunions de la CPNE, sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et conditions de participations aux réunions paritaires ou de ses avenants de mise à jour ultérieurs.

## **Chapitre 4 Mobilité professionnelle**

Le secteur des télécommunications se caractérise notamment par de perpétuelles évolutions techniques et technologiques, une diversification permanente de ses activités ainsi que par des mutations constantes de ses métiers.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux conviennent que la mobilité géographique et/ou fonctionnelle fait partie des leviers qui contribuent, d'une part à favoriser le développement des compétences des salariés ainsi que leur évolution professionnelle et, d'autre part à maintenir la compétitivité des entreprises en facilitant l'adaptation de leurs organisations à l'évolution de leur environnement et donc à leurs besoins.

Les parties signataires estiment que cet environnement nécessite d'optimiser la fluidité de l'emploi dans l'entreprise ou le groupe, voire la branche, et qu'à ce titre la mobilité géographique et/ou fonctionnelle peut permettre de répondre aux intérêts économiques et sociaux de la profession.

### **Article 6-4-1 Mobilité géographique et/ou fonctionnelle à la demande de l'entreprise**

En vue de favoriser la mobilité interne et l'évolution professionnelle des salariés déjà présents dans l'entreprise, tout poste disponible relevant de la présente classification de branche sera offert en priorité aux salariés de l'entreprise dès lors qu'ils répondent aux exigences requises par le poste.

Tout candidat en interne répondant aux exigences requises pourra, à cette occasion, demander à bénéficier d'un entretien avec les services compétents de l'entreprise.

Les changements d'affectation fonctionnelle c'est-à-dire l'exercice de fonctions différentes dans une même filière ou dans une filière différente et (ou) géographique devront être précédés d'un entretien avec le salarié.

---

Cet entretien devra être l'occasion d'un échange, en tant que de besoin, sur les incidences de cette mobilité sur le parcours professionnel du salarié, les éventuelles actions de formation à prévoir, les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié du fait de cette mobilité.

Le changement d'affectation fonctionnelle peut s'accompagner, si nécessaire, d'une formation au nouveau métier.

Si des difficultés significatives sont constatées dans l'exercice des nouvelles fonctions du salarié, l'entreprise s'efforcera de faciliter l'adaptation du salarié à ce poste ou le cas échéant à un autre poste.

Attentives aux répercussions que peut occasionner un changement de lieu de résidence fixe, les parties signataires recommandent qu'il soit tenu compte de la situation familiale des intéressés avant d'entreprendre une mobilité géographique ayant une incidence sur le domicile du salarié.

Lorsque la mobilité nécessite un déménagement du salarié, à l'initiative de l'employeur, les frais de déménagement et de déplacement de la famille sont pris en charge par l'employeur, selon des modalités définies dans l'entreprise.

Lorsque le changement d'affectation s'effectue en dehors du territoire national, les salariés doivent continuer de bénéficier d'un niveau équivalent de garanties sociales à celui de la France relativement à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, incapacité, maternité et perte d'emploi. Concernant la retraite, les salariés conservent un niveau global de cotisation équivalent à celui dont ils auraient bénéficié s'ils étaient restés en France, au titre des régimes obligatoires de vieillesse et de retraites complémentaires. Les dispositions prévues à l'article 4-2-9-2-2 de la présente convention relativement aux déplacements hors métropole leur sont également applicables.

La mobilité, dès lors qu'elle ne s'inscrit ni dans le cadre du droit disciplinaire, ni dans le cadre des reclassements consécutifs à un motif économique s'accompagne du maintien de la rémunération, voire d'une amélioration.

Seuls les emplois relevant des niveaux F et G sont soumis à une mobilité géographique ou fonctionnelle sans avenant écrit au contrat de travail.

Lorsque la mobilité géographique ou fonctionnelle constitue une modification substantielle du contrat de travail du salarié, cette dernière doit être proposée par écrit au salarié.

Le salarié dispose au maximum d'un délai d'un mois à compter de la proposition pour accepter ou refuser la modification notifiée lorsqu'il s'agit d'une mobilité fonctionnelle et de six semaines lorsqu'il s'agit d'une mobilité géographique. Lorsque la mobilité est à la fois géographique et fonctionnelle, les délais ne sont pas cumulables et le plus long s'applique.

En cas de refus du salarié, et à défaut de solution de compromis, la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant du fait de l'employeur.

#### **Article 6-4-2**

##### **Mobilité géographique et/ou fonctionnelle à la demande du salarié**

Tout salarié peut demander par écrit à accéder à un autre poste. Sa demande doit être examinée par l'employeur.

En cas d'acceptation de la demande du salarié, les frais de déménagement et de déplacement de la famille liés à la nécessité d'un changement de résidence sont pris en charge dans les mêmes conditions que si la mobilité avait lieu à l'initiative de l'entreprise.

## **Chapitre 5**

### **Observatoire des métiers**

Le rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques propre au secteur des télécommunications, la diversification des produits, des services et le développement de leur utilisation entraînent une transformation continue des métiers que la branche souhaite être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les parties signataires de la présente convention décident de mettre en place un observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, tant au plan national qu'international, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

#### **Article 6-5-1**

##### **Objectifs de l'observatoire**

Les objectifs de l'observatoire, qui pourront être amenés à évoluer dans le temps, sont notamment de :

collecter et synthétiser des informations sur les métiers (référentiel de métiers, répertoire de qualifications, référentiel de compétences) afin de les mettre à disposition des entreprises voire des salariés,

contribuer à identifier les facteurs qui risquent d'affecter les métiers du secteur par la mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic, ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation, constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'informations et d'analyses entre les organisations

---

professionnelles et syndicales signataires, sur les métiers pour préparer les négociations de la branche, par la confrontation des diagnostics et ainsi favoriser le dialogue et la cohésion sociale de la branche.

Dans un délai maximum de deux ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention, les parties signataires conviennent d'effectuer une étude de faisabilité, dans le cadre d'un contrat d'études prospectives, permettant d'établir le cadre méthodologique nécessaire à son fonctionnement.

## **Titre 7**

### **Santé et sécurité**

#### **Article 7-1-1**

##### **Dispositions générales**

La diversité des situations de travail dans le secteur des télécommunications et des risques qu'elles sont susceptibles de générer ainsi que l'utilisation de techniques innovantes concourent à la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail visant à :

- faciliter l'identification et l'évaluation des risques spécifiques à certains métiers de l'activité des télécommunications afin de mieux les prévenir.
- prendre en compte les conditions de travail dans l'aménagement des postes, des locaux et dans l'organisation du travail, notamment à l'occasion de l'introduction des nouvelles technologies ou de nouveaux modes de travail.
- veiller à l'application de la réglementation, en matière d'hygiène et sécurité, nationale et européenne applicable au secteur.

À cet effet, les entreprises devront favoriser le développement de l'information et de la formation des salariés en ce qui concerne les risques qu'ils encourent et l'importance du respect des consignes de sécurité ainsi que sensibiliser la hiérarchie aux risques inhérents aux situations de travail et aux responsabilités encourues en cas de négligence.

Elles veilleront en outre à mettre en place des moyens et des procédures de prévention collective et à fournir aux salariés des équipements individuels de protection adaptés à chaque situation de travail (chaussures, casques, harnais de sécurité etc...) et veilleront à leur port effectif.

*En contrepartie* [Terme " en contrepartie " exclu de l'extension], il incombe à chaque salarié de respecter l'ensemble des consignes de sécurité portées à leur connaissance dans les entreprises et d'utiliser les moyens de protection individuels et collectifs mis à leur disposition pour prévenir les risques d'accidents du travail.

#### **Article 7-1-2**

##### **Surveillance médicale**

Afin de prévenir toute altération de la santé du fait du travail, les salariés bénéficient des examens médicaux et éventuellement des examens complémentaires prévus par la réglementation en vigueur et les accords d'entreprise, notamment en ce qui concerne leur nature, leur périodicité et les délais de leur réalisation.

Les parties signataires rappellent que sont soumis à une surveillance médicale spéciale :

- les salariés affectés de façon habituelle à certains travaux comportant des exigences ou des risques particuliers déterminés par arrêtés. Il en va ainsi des travaux prévus par l'arrêté du 11 juillet 1977,
- les salariés venant de changer de type d'activité ou en provenance d'un pays étranger,
- les handicapés, les travailleurs de moins de 18 ans, les femmes enceintes et les mères d'enfant de moins de deux ans.

En outre, indépendamment de la surveillance médicale spéciale ci-dessus, les entreprises doivent veiller à signaler au médecin du travail les postes de travail pour lesquels l'activité s'exerce en hauteur ou présenterait des risques particuliers qu'elles auraient identifiés et qui ne relèverait pas de réglementation particulière, afin que les salariés affectés à ces postes disposent d'un suivi médical adapté.

La surveillance médicale est assurée par des services médicaux qui peuvent être propres à une entreprise ou communs à plusieurs entreprises.

Il appartient à chaque salarié de se rendre aux convocations des services médicaux.

---

## **Titre 8**

### **Protection sociale**

#### **Chapitre 1**

##### **Retraite complémentaire**

Le personnel travaillant dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficie d'une couverture de retraite complémentaire par répartition en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Les titulaires des emplois des groupes E, F et G au sens de la classification instituée par la présente convention, ainsi que les cadres disposant de larges responsabilités et dont les missions consistent à définir et à conduire la stratégie globale de l'entreprise relèvent de caisses de retraite pour les cadres. Il en va de même des salariés du groupe D bis, lorsque ce groupe a été mis en place, par accord d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 6-1-2 du titre 6 de la présente convention.

L'employeur d'une part et les salariés, d'autre part, supportent chacun la cotisation qui leur est impartie, conformément aux dispositions applicables, sur le montant brut des salaires soumis à cotisation. La part financée par l'employeur ne peut être inférieure à 60 %.

L'employeur transmet directement ou veille à ce que ses caisses de retraite complémentaire transmettent au personnel leur décompte annuel individuel de points. Cette information devra également parvenir aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'en complément du système par répartition (régime de base plus régime complémentaire), les entreprises ont la possibilité de mettre en place des dispositifs de retraite propres à permettre aux salariés de se constituer une retraite supplémentaire. C'est ainsi qu'à titre d'illustration, pourront être développés dans les entreprises :

les plans d'épargne entreprise (PEE) plus particulièrement les plans d'épargne long terme (PERLT),

les mécanismes favorisant l'utilisation des compte épargne temps en vue d'une cession anticipée d'activité, tout régime supplémentaire à cotisations ou prestations définies.

Enfin, les parties signataires incitent les entreprises à développer à destination des salariés, quelques mois avant leur départ en retraite, des sessions de formation ou d'information de préparation à la retraite visant à faciliter leur passage dans cette situation nouvelle et à se construire un nouvel équilibre.

#### **Chapitre 2**

##### **Prévoyance**

*(voir aussi annexe 5)*

##### **Article 8-2-1**

###### **Gestion des garanties minimales de prévoyance**

###### **8-2-1-1**

###### **Contrat de prévoyance**

Après appel d'offres et consultation des organisations syndicales représentatives ou à défaut du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, l'entreprise doit souscrire auprès de l'organisme assureur habilité de son choix un contrat de prévoyance, assurant au moins les garanties minimales visées à l'article 1, auquel adhèrent obligatoirement tous les salariés de l'entreprise.

Le contrat de prévoyance doit préciser que l'organisme assureur garantit la suite des états pathologiques survenus antérieurement à sa souscription et/ou à l'adhésion des salariés. En cas de changement d'assureur, doivent être organisées la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service ainsi que le maintien de la garantie décès au profit des bénéficiaires de rentes d'invalidité ou d'allocations complémentaires.

###### **8-2-1-2**

###### **Mise en œuvre opérationnelle**

Les garanties définies à l'article 8-2-2 sont mises en œuvre et le cas échéant améliorées, dans les conditions définies à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, après information et consultation des instances représentatives du personnel concernées. Lorsqu'il est procédé par décision unilatérale, la part de cotisation mise à la charge du salarié ne peut excéder 50 % de la cotisation globale. Lorsqu'il est procédé par voie d'accord collectif ou référendaire, l'accord collectif ou le référendum déterminent la part de cotisation mise à la charge du salarié.

---

En toute hypothèse, les dispositions de l'article 7 de la convention collective du 14 mars 1947 doivent être respectées, les prestations résultant des garanties établies par le présent accord et celles prévues par ladite convention se compensant.

## **Article 8-2-2**

### **Garanties minimales de prévoyance**

À défaut de régime globalement plus favorable dans l'entreprise, les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention bénéficient des garanties minimales de prévoyance suivantes :

#### **8-2-2-1**

##### **En cas de décès**

##### **Capital décès**

Le décès du salarié ouvre droit, sans condition d'ancienneté, au profit de son ou de ses ayant(s) droit au paiement d'un capital décès au moins égal à 150 % du salaire de référence (défini à l'article 8-2-2-5). Il est appliqué une majoration de 30 % du salaire si survit à l'intéressé un conjoint non divorcé et non séparé judiciairement et une majoration de 30 % du salaire pour chacun des enfants à la charge de l'intéressé avant son décès. Le régime de prévoyance peut prévoir que le versement du capital éventuellement majoré peut-être remplacé, à la demande du participant, par l'attribution d'une rente actuarielle équivalente au profit du conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement. Le régime peut également prévoir le remplacement du capital, à l'exclusion des majorations, par l'attribution d'une rente, à la demande des ayants droit désignés par le participant.

Le montant du capital, hors majoration pour conjoint ou enfant à charge, est doublé en cas de décès à la suite d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle.

La définition des enfants à charge est celle de l'administration fiscale. Sont assimilés aux enfants à charge, les enfants infirmes quel que soit leur âge si cette infirmité les empêche de subvenir à leurs besoins et les personnes invalides, autres que les enfants, vivant en permanence sous le toit du défunt et titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80 % délivrée par la DDAS, quels que soit leur âge et leurs revenus.

##### **Rente éducation**

En cas de décès d'un salarié, une rente éducation est versée à chaque enfant à charge du participant, au sens de l'administration fiscale jusqu'à son 18<sup>e</sup> anniversaire ou jusqu'à son 21<sup>e</sup> anniversaire s'il poursuit des études.

Le montant annuel de la rente versée à chaque enfant est égale à 8 % du salaire 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 mois d'ancienneté, soit de son classement par la Sécurité sociale en état d'invalidité soit de la reconnaissance par la Sécurité sociale d'une incapacité permanente supérieure à 66 % résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, bénéficie à compter de la prise d'effet de ce classement ou de cette reconnaissance et autant de temps qu'il justifie de ce classement ou de cette reconnaissance d'une rente d'invalidité. La rente cesse d'être versée à la cessation de l'incapacité ou à la liquidation des droits à la retraite et au plus tard à 65 ans.

— Le salarié classé en invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie ou reconnu en incapacité permanente supérieure à 66 % a droit au versement d'une rente complétant les prestations de la Sécurité sociale ainsi que le cas échéant les salaires qui lui sont versés du fait de la poursuite ou de la reprise d'une activité professionnelle. Le montant de la rente est calculé de sorte que le cumul de la rente nette de charges (la somme " nette de charge " est appréciée après prise en compte de toutes les charges et taxes y compris la CSG, la CRDS et les contributions futures éventuelles de même nature pesant sur l'intéressé) des prestations de la Sécurité sociale nettes de charges (même appréciation de la somme " nette de charge ") et du revenu d'activité net de charge (même appréciation que précédemment du " net de charge ") atteigne 100 % du salaire de référence net de charge. (le " salaire de référence net de charge " est calculé de façon définitive à la date d'effet de la rente).

— Le salarié classé en invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie a droit au versement d'une rente calculée dans les mêmes conditions que celles définies au tiret précédant, mais dont le montant atteint 50 % du salaire de référence net de charge (Le " salaire de référence net de charge " est calculé de façon définitive à la date d'effet de la rente).

#### **8-2-2-3**

##### **En cas d'incapacité temporaire du travail**

Le salarié justifiant, après 6 mois d'ancienneté, d'un état d'incapacité temporaire de travail d'une durée continue ou discontinue à 105 jours, bénéficie, à compter du 106<sup>e</sup> jour et autant de temps que se prolonge ladite incapacité, d'une allocation complémentaire.

---

Le montant de l'allocation est calculé de sorte que le cumul de l'allocation nette de charge (la somme " nette de charge " est appréciée après prise en compte de toutes les charges et taxes y compris la CSG, la CRDS et les contributions futures éventuelles de même nature) et des prestations de la Sécurité sociale nettes de charges (même appréciation du " nettes de charge " que précédemment) atteigne 100 % du salaire de référence net de charge. (le " salaire de référence net de charge " est calculé de façon définitive à la date d'effet de la rente).

#### **8-2-2-4 Frais de santé**

*En application de la loi du 27 juillet 1999 relative à la couverture maladie universelle* [Termes exclus de l'extension], les entreprises doivent être en mesure de pouvoir accorder à leurs salariés une garantie collective leur assurant une prise en charge de tout ou partie des frais de santé en complément des remboursements de Sécurité sociale.

#### **8-2-2-5 Définitions communes**

Le " salaire de référence " correspond à l'ensemble des rémunérations soumises à charges sociales versées par l'entreprise au cours des 12 mois précédant le sinistre dans la limite du plafond de la tranche C.

Le sinistre correspond :

au décès pour la garantie en cas de décès,

au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail non suivi d'une reprise de travail, pour les garanties en cas d'invalidité, d'incapacité permanente ou d'incapacité temporaire.

Tout bénéficiaire de prestation, salarié, ancien salarié, ayant droit, doit produire les justificatifs de ses droits ainsi que, le cas échéant, de ses revenus d'activité.

Les rentes d'invalidité et les allocations complémentaires sont versées y compris après l'éventuelle rupture du contrat de travail de l'intéressé sous réserve du maintien de son état, jusqu'à la cessation de l'invalidité ou la liquidation des droits à la retraite et au plus tard à 65 ans.

#### **Article 8-2-3 Information des représentants du personnel**

Le chef d'entreprise présente, chaque année, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le rapport qui lui a été communiqué par l'organisme assureur sur les comptes de la convention ou du contrat de garantie collective.

Dans un délai d'une année à compter de l'extension de la présente convention, les organisations professionnelles d'employeurs examineront la possibilité de négocier un accord cadre avec un organisme assureur pour proposer aux entreprises intéressées relevant de la convention, un régime de prévoyance adapté aux dispositions ci-dessus.

Le cahier des charges, fondé sur les dispositions de l'article 8-2-2 du présent chapitre, devant servir à cette négociation sera préalablement soumis, pour information et avis, aux organisations syndicales signataires de la présente convention.

#### **Article 8-2-4 Portabilité des droits santé et prévoyance**

*Mod. par Accord 20 nov. 2009, étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter de sa signature*  
Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 et son avenant du 18 mai 2009, les parties signataires conviennent que les entreprises de télécommunications doivent permettre à leurs anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage de conserver le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance qui leur étaient applicables dans l'entreprise entre le moment où il est mis fin à leur contrat de travail et celui où ils reprennent un autre emploi.

Le bénéfice de cette garantie est accordé, durant la période d'indemnisation chômage, et pendant une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entier, dans la limite de neuf mois de couverture.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement ou par un système de mutualisation défini par accord d'entreprise.

---

## **Titre 9**

### **Dispositions diverses**

#### **Chapitre 1**

##### **Inventions et brevets**

Les inventions des membres du personnel de l'entreprise sont régies par les dispositions légales sur les brevets d'invention.

Les inventions faites par les salariés dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à leurs fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui leur sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur.

Les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, conformément à l'article L.611-7-2° du code de la propriété intellectuelle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés à des inventions faites par les salariés soit dans le cours de l'exécution de leurs fonctions soit dans le domaine des activités de leur entreprise, ou encore grâce à des connaissances, moyens, techniques ou données qu'elle leur a procurés.

En contrepartie, si l'invention fait l'objet d'une prise de brevet, le salarié bénéficiera d'une prime forfaitaire de dépôt ou encore d'une participation aux produits de cession du brevet ou aux produits de licence d'exploitation.

En tout état de cause, l'importance de cette redevance tiendra compte des missions, études, recherches confiées au salarié, de ses fonctions réelles, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle du titre de propriété ou de la concession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention.

Tout accord entre le salarié et son employeur ayant pour objet une invention du salarié doit être constaté par écrit.

Les brevets dont l'entreprise entend se faire attribuer la propriété sont déposés au nom de ladite entreprise auprès des organismes officiels compétents, avec la mention du nom de l'inventeur s'il le souhaite (à l'exception des pays où la législation ne le permet pas).

#### **Chapitre 2**

##### **Participation aux résultats**

Les entreprises sont invitées, en complément de leur politique de rémunération, à développer une politique de participation en recourant notamment aux dispositifs d'intéressement, de participation ou d'actionnariat du personnel.

---

# ANNEXES

## Annexe 1

### Champ d'application

#### Accord du 2 décembre 1998

[Modifié par avenant du 18 février 1999, étendu par arrêté du 6 mai 1999, JO 13 mai 1999]

Le présent accord a pour objet de définir le champ d'application de la convention collective des télécommunications. Il constituera l'article 1 de la convention collective des télécommunications dans sa version définitive.

#### Champ d'application de la convention collective des télécommunications

Le champ d'application de la convention collective des télécommunications concerne l'ensemble des salariés de droit privé des entreprises situées sur le territoire national ou les départements d'outre-mer, relevant normalement des codes NAF 642. A et 642. B, dont l'activité principale est la mise à disposition de tiers, de services de transmission d'information ou d'accès à l'information (voix, sons, images, données), par tout moyen électrique, radioélectrique, optique ou électromagnétique.

Sont compris dans ce champ, au titre de leur activité principale :

- les opérateurs de télécommunication, tels que définis dans la loi de réglementation des télécommunications du 26/07/1996 : exploitation de réseaux de télécommunications ouverts au public ou fournissant au public un service de télécommunication (*Voir également avenant du 25 janvier 2002 précisant le champ d'application de la convention collective*).
- les sociétés de commercialisation de services de télécommunication,
- les fournisseurs d'accès Internet, et les fournisseurs de services Internet (*Voir avenant du 25 janvier 2002 précisant le champ d'application de la convention collective*),
- les cablo-opérateurs,
- les diffuseurs de programmes audiovisuels <sup>(1)</sup>,

*(1) Les parties signataires de l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications précisent que la notion de " diffuseurs de programmes audiovisuels " doit être entendue au sens des télécommunications et que sont donc exclues du champ d'application de l'accord des chaînes de télévision et de radio tant publiques que privées. (avenant du 18 février 1999).*

- les sociétés ayant pour activité principale une activité de centre d'appel, détenues par une société dont l'activité principale est incluse dans le champ du présent article.

Sont exclus de ce champ :

- les fabricants d'équipements et de terminaux de télécommunication,
- les sociétés ayant pour activité principale la distribution d'équipements et de terminaux de télécommunication auprès du grand public,
- les éditeurs de programmes audiovisuels et radiophoniques, ainsi que les sociétés qui exercent à titre d'activité principale, pour le compte de tiers, les activités de fabrication et de reproduction de programmes audiovisuels, ainsi que l'exploitation de régies de diffusion,
- les firmes ou sociétés ressortissant à la classe 642 B détenues directement ou indirectement par une entreprise, un groupe ou un GIE relevant, au titre de leur activité principale, des conventions collectives de la métallurgie, lorsque ces firmes ou sociétés consacrent plus de la moitié de leur activité de télécommunication à ladite entreprise, audit groupe, ou audit GIE.

En cas de filialisation, scission ou autre événement aboutissant à placer dans le présent champ d'application une entreprise de télécommunication qui relevait auparavant d'une autre convention collective, une négociation collective devra s'engager dans l'entreprise en cause, en vue d'adapter les conditions générales de travail et d'emploi des salariés concernés par la situation nouvellement créée.

#### Date d'effet - Extension - Dépôt et publicité

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L.132-10 du code du travail.

---

## Texte annexé à l'accord du 2 décembre 1998

*Relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications*

L'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications définit le champ d'application de ladite convention.

À titre interprétatif, les illustrations suivantes sont données :

**1) Les " sociétés de commercialisation de services de télécommunication " sont comprises dans le champ d'application**

À titre d'exemple : Une grande société de distribution qui crée une activité de commercialisation de services de télécommunication peut exercer cette activité de deux manières :

- soit elle crée une filiale dont l'activité principale sera la commercialisation de services de télécommunication; cette filiale sera incluse dans le champ d'application de la convention collectives des télécommunications.
- soit elle exerce en son sein, en tant qu'activité accessoire l'activité de commercialisation de services de télécommunication; cette activité est incluse dans le même champ d'application que celui couvrant l'activité principale de ladite entreprise de distribution.

On entend par service de télécommunication toutes prestations incluant la transmission ou l'acheminement de signaux ou une combinaison de ces deux fonctions par des procédés de télécommunication, de quelque nature que ce soit. L'opérateur de services de télécommunication (qui peut être également opérateur de réseaux) met les clients en relations directes ou différées au moyen d'installations d'équipements de télécommunication et/ou intègre la gestion technique des services et les relations commerciales. Cela comprend, par exemple, la vente des abonnements, la diffusion des annuaires, les services après vente et par opérateurs, les messageries, les cartes, la facturation détaillée etc.

**2) Les « fournisseurs d'accès Internet, et les fournisseurs de service Internet » sont compris dans les champs d'application**

*(Voir également avenant du 25 janvier 2002 précisant le champ d'application de la convention collective)*

Les fournisseurs d'accès Internet (Internet Access Provider) sont des entreprises qui offrent à leurs abonnés (particuliers ou professionnels) la connexion au réseau Internet, par modem ou liaisons spécialisées;

Les fournisseurs de services Internet (Internet Service Provider) sont des prestataires de services en ligne qui outre la connexion au réseau Internet offrent un ensemble de services dits " propriétaires " c'est-à-dire réservés à leurs seuls abonnés.

## Avenant du 25 janvier 2002 précisant le champ d'application de la convention collective des télécommunications

[Étendu par arrêté du 8 avril 2002, JO 19 avril 2002]

Les signataires de l'accord du 2 décembre 1998 et de son avenant du 18 février 1999 relatifs au champ d'application de la convention collective des télécommunications conviennent d'apporter les précisions suivantes au champ d'application de la convention collective des télécommunications :

### Article 1 Domaine Internet

Le champ d'application de la convention collective des télécommunications dans le domaine de l'internet, tel que prévu au 3<sup>ème</sup> tiret du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'accord du 2 décembre 1998, s'apprécie en référence à ses domaines d'activité : les réseaux de télécommunication et/ou les services associés favorisant la communication à distance.

En conséquence, il concerne :

**1) Les fournisseurs d'accès Internet c'est à dire les entreprises qui offrent à leurs clients particuliers ou professionnels, la connexion au réseau Internet.**

Ce sont :

- Les fournisseurs ou exploitants de réseau et d'infrastructure support de tout type de réseau Internet avec tout type de débit et sur tout type de support.
- Les fournisseurs d'adresses IP, de connectivité vers l'internet, de bande passante ou de service d'hébergement de site ou de portail.

**2) Les fournisseurs de services de communication à distance dont l'objectif est d'offrir à leurs clients un ensemble de services permettant de favoriser l'interactivité dans leur activité personnelle et/ou professionnelle \*.**

*\* Tels que services de communication (mail, chat...), services génériques d'information, services de communauté, services d'achat et de paiement*

---

*en ligne, services de type maison et bureau communicants.*

3) Les créateurs de site Internet ou de portail s'attachant à leur mise en ligne, à l'apport d'audience et à la fourniture de services intégrés relevant du domaine de la communication, favorisant le développement de l'interactivité avec le grand public ou les clients et entre les partenaires et les collaborateurs de l'entreprise.

4) Les producteurs, les agrégateurs et les éditeurs de contenus destinés à l'animation des sites ou des portails.

L'ensemble de ces dispositions ne fait pas obstacle à l'application exclusive de la convention collective des journalistes dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Sont en revanche exclues du champ d'application de la convention collective des télécommunications, les entreprises dont l'activité de services internet ne constitue qu'un moyen dans le prolongement de leur activité principale relevant d'un autre champ, couvert ou non par une convention collective.

## **Article 2**

### **Les Sociétés de Gestion de Réseaux Optiques Passifs**

Les signataires du présent avenant conviennent que les sociétés de gestion de réseaux optiques passifs (SGROP), c'est à dire les entreprises dont l'activité principale consiste à construire, mettre en service et exploiter un réseau optique sur une emprise terrestre ou fluviale, afin de proposer un service de location de circuits optiques pour le compte de clients autorisés par l'ART ou par le CSA, entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications en raison de la similitude voire de l'équivalence de leur activité principale avec celle des opérateurs visés à l'article L. 33-1 du code des télécommunications explicitement inclus dans le champ d'application de la convention.

## **Article 3**

### **Date d'effet - extension - dépôt - publicité**

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension.

## **Annexe 2**

### **Modalités et conditions de participation aux réunions paritaires**

#### **Accord du 2 décembre 1998**

[Étendu par arrêté du 22 juin 1999, JO 30 juin 1999]

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux termes de l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications.

## **Article 2**

### **Objet**

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités d'organisation et d'indemnisation des réunions paritaires tenues dans le cadre de la convention collective des télécommunications.

## **Article 3**

### **Composition des délégations**

#### **3-1**

### **Composition des délégations**

#### **Commission paritaire**

Cette commission est composée des délégations des organisations syndicales reconnues représentatives au plan national conformément à L. 132-2 du code du travail et de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement et une bonne efficacité de la réunion, et ne peut en tout état de cause excéder 5 représentants par organisation syndicale et un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations.

#### **Groupes de travail paritaires**

Dans le cadre de la négociation de la convention collective des groupes de travail paritaires sont créés par thème à l'initiative de la commission paritaire.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les

---

sujets abordés dans le cadre de la négociation.

Leur composition est fixée à 2 représentants par organisation syndicale reconnue représentative au plan national conformément à l'article L. 132-2 du code du travail - un troisième représentant non indemnisé pourra se joindre à chaque délégation à titre d'expert -, et à un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

### **3-2 Organisation des réunions**

Les réunions visées ci-dessus se tiendront l'après-midi, de manière à ce qui puisse se tenir une réunion préparatoire le matin pour chacune d'elles.

### **3-3 Désignation**

Les organisations syndicales notifient à l'organisation d'employeur les noms et adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions prévues au 3.1 et au 3.2 du présent article, en précisant le ou les domaines de ce mandat.

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

Les modifications sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

## **Article 4 Autorisation d'absences, maintien de rémunération, remboursement des frais**

### **4-1 Autorisation d'absences**

Les membres des délégations bénéficient pour se rendre aux réunions visées à l'article 3, d'une autorisation d'absence sur présentation de la convocation y afférente.

Le temps consacré aux réunions prévues à l'article 3 du présent accord, n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie éventuellement dans son entreprise.

### **4-2 Maintien de rémunération**

Le temps consacré à la participation aux réunions prévues à l'article 3-1 du présent accord, ne doit entraîner pour les salariés indemnisés visés à l'article 4-3-1 - dont le salarié sera maintenu par l'entreprise -, ni gain ni perte de rémunération.

### **4-3 Remboursement des frais**

Les frais inhérents aux réunions prévues au 3-1 de l'article 3 seront remboursés par l'UNETEL au regard de la feuille de présence à la réunion, et de la feuille de remboursement de frais prévue à cet effet accompagnée des justificatifs et dûment signée par l'intéressé.

L'organisation de réunions préparatoires ne pourra donner lieu à une indemnisation différente ou complémentaire de celle effectuée pour les réunions paritaires ou groupes de travail paritaires correspondants.

#### **4-3-1 Nombres de bénéficiaires du remboursement**

Une partie des membres composant les délégations est remboursée dans les conditions suivantes :

- 3 représentants par organisation syndicale reconnue représentative au plan national conformément à l'article L. 132-2 du code du travail pour les commissions paritaires visées à l'article 3-1 du présent accord,
- 2 représentants par organisation syndicale reconnue représentative au plan national conformément à l'article L.132-2 du code du travail, pour les groupes de travail paritaires tels que visés à l'article 3-1 du présent accord.

#### **4-3-2 Conditions et limites des remboursements de frais**

Les frais seront remboursés sur la base des frais réels effectivement engagés, plafonnés aux limites respectivement indiquées pour les frais d'hébergement, de restauration, et sur remise de tous les justificatifs : originaux du billet de transport, note de restauration et d'hébergement.

En cas d'usage de la voiture personnelle, les justificatifs de transport seront remplacés par une attestation sur l'honneur de l'intéressé.

Le remboursement des frais sera effectué au plus tard un mois après la remise ou la date de réception de la note

---

de frais dûment accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

**Représentant habitant en Ile-de-France :**

Transport : Billet Métro/RATP/SNCF 2<sup>e</sup> classe correspondant à la zone du domicile principal.

Frais de restauration : Frais réels dans la limite de 5 fois le minimum garanti <sup>(2)</sup> .

*(2) Valeur du minimum garanti tel que prévu aux articles L. 141-3 et L. 141-8 du code du travail, applicable au jour de la réunion de la commission paritaire ou du groupe de travail paritaire visés à l'article 3 du présent accord.*

**Représentant habitant hors Ile-de-France :**

Transport :

— Voyage en train : billet aller/retour SNCF 2<sup>e</sup> classe (au départ du domicile principal ou du lieu où l'intéressé se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle).

— Usage de la voiture personnelle : Dans le cas d'usage de la voiture personnelle le remboursement sera effectué sur la base d'un billet aller/retour SNCF 2<sup>e</sup> classe, quel que soit le kilométrage parcouru à partir du domicile principal (ou du lieu où l'intéressé se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle), et remise d'une attestation sur l'honneur de l'intéressé.

— Si le domicile principal (ou le lieu où l'intéressé se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle), situé sur le territoire métropolitain est éloigné de plus de 500 km, le voyage par avion pourra éventuellement être pris en charge dans les conditions de remise de justificatifs prévues au présent article.

S'il y a lieu, les frais qui seraient engagés pour se rendre du domicile à la gare ou à l'aéroport seront pris en charge sur justificatifs.

Frais de restauration : Frais réels dans la limite de 5 fois le minimum garanti <sup>(2)</sup>.

*(2) Valeur du minimum garanti tel que prévu aux articles L. 141-3 et L. 141-8 du code du travail, applicable au jour de la réunion de la commission paritaire ou du groupe de travail paritaire visés à l'article 3 du présent accord.*

Frais d'hébergement : Si les horaires de transport ne permettent pas d'être présent à l'heure de la réunion, ou si l'horaire de fin de réunion ne permet pas d'effectuer un retour le soir au domicile, il sera procédé au remboursement d'une nuitée comprenant un dîner, une nuit d'hôtel et le petit déjeuner, dans la limite de 25 fois le minimum garanti <sup>(2)</sup>.

*(2) Valeur du minimum garanti tel que prévu aux articles L. 141-3 et L. 141-8 du code du travail, applicable au jour de la réunion de la commission paritaire ou du groupe de travail paritaire visés à l'article 3 du présent accord.*

## **Article 8**

### **Date d'effet - Extension - Dépôt, publicité**

Le présent accord prend effet à sa date de signature. Il sera intégré en l'état au sein de la convention collective des télécommunications au moment de la signature de celle-ci.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

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

## **Annexe 3**

### **Réduction et aménagement du temps de travail**

#### **Accord du 4 juin 1999**

[Étendu par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999 modifié par arrêté du 4 juillet 2001, JO 14 juillet 2001]

### **Préambule**

Profession en émergence caractérisée par un très fort niveau concurrentiel, une évolution rapide et constante des techniques, des technologies et des marchés, des niveaux d'investissement élevés et le caractère de service de ses activités, le secteur des télécommunications se doit de répondre à l'ensemble des défis qui s'offrent aujourd'hui aux entreprises en matière d'emploi.

Les signataires du présent accord conviennent d'aborder les dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour favoriser l'emploi au sein des entreprises de la branche. Pour ce faire, toutes les dispositions du présent accord ont pour objectif de promouvoir les dispositifs d'organisation du travail, facteurs de création d'emplois stables.

Afin que les efforts ainsi faits en matière d'emploi, revêtent un caractère stable et durable, ils seront accompagnés par une adaptation concertée des organisations du travail dans le but à la fois de permettre le développement et le maintien de la compétitivité des entreprises du secteur, de prendre en compte les évolutions des techniques, des technologies et des marchés et de favoriser l'amélioration de vie et de travail des salariés.

---

Qu'il s'agisse d'emplois préservés ou créés, les signataires s'accordent à considérer que chaque fois que cela est possible, les catégories les plus fragilisées (jeunes, handicapés, demandeurs d'emploi de longue durée...) devront faire l'objet de la plus grande attention en vue de leur insertion ou de leur réinsertion.

En outre, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'associer politique de l'emploi et politique de formation en vue de maintenir en permanence le niveau des compétences professionnelles des personnels en fonction des besoins et des évolutions du secteur et permettre ainsi à chacun d'accéder au cours de sa vie professionnelle aux emplois lui correspondant le mieux.

La mise en œuvre du présent accord ne remettra pas en cause en tant que telle les dispositions plus favorables aux salariés qui auraient été prises antérieurement par accord d'entreprise ou même sous le régime d'une convention de branche différente ou qui résulteraient des usages en vigueur dans l'entreprise.

## **Titre I**

### **Durée et décompte du temps de travail**

#### **Article 1**

##### **Durée conventionnelle du travail**

La durée conventionnelle du travail est de 35 heures hebdomadaires sans préjudice des dispositions du présent accord et notamment des articles 11, 13, 14 et 15-2.

#### **Article 2**

##### **Maintien des rémunérations et réduction du temps de travail**

La réduction du temps de travail à 35 heures se fera en maintenant le niveau du salaire mensuel contractuel de base selon les modalités négociées au sein de l'entreprise.

Les salariés nouvellement embauchés à compter de l'entrée en application du présent accord seront rémunérés sur les mêmes bases.

Les entreprises devront examiner, avec les organisations syndicales, au plus tard dans les six mois suivant la date d'extension du présent accord, la situation des salariés à temps partiel en vue, en accord avec les salariés concernés, soit de maintenir leur horaire avec compensation salariale dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein soit de diminuer leur horaire de travail proportionnellement à celle des temps pleins tout en maintenant leur rémunération à un niveau identique.

Dans la mesure du possible, il sera accordé, à qualification égale, une priorité d'accès aux postes à temps plein aux salariés à temps partiel qui souhaitent y accéder.

#### **Article 3**

##### **Durée du travail effectif**

La durée du travail effectif, qui est à distinguer du temps rémunéré par l'employeur, est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

La prise en compte ou non dans le travail effectif de tout ou partie des temps de pause liés à la réglementation en matière d'hygiène et sécurité ou des temps de trajet domicile/lieu inhabituel de travail, sera négociée par accord d'entreprise ou d'établissement en fonction des spécificités propres à chaque entreprise.

Dans les centres d'appel, les salariés soumis de manière continue à des appels fréquents et répétés, dont ils n'assurent pas la maîtrise, bénéficient toutes les deux heures d'une pause rémunérée de 10 minutes assimilée à du travail effectif.

#### **Article 4**

##### **Durée journalière et hebdomadaire du travail et du repos quotidien**

##### **4-1**

##### **Durée journalière du travail**

Conformément aux dispositions légales, la durée maximale journalière du travail ne peut excéder 10 heures.

Toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures, sans que cela puisse en aucun cas induire un mode normal d'organisation du travail, en cas d'interventions exceptionnelles, notamment à la suite de pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou encore en cas de surcroît très exceptionnel et temporaire d'activité qui n'aurait pas été résolu dans le cadre de l'organisation normale du travail.

La dérogation est limitée à cinq jours ouvrables sur un mois civil pour un même salarié.

---

Ces dispositions ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions de l'article D. 212-16 du code du travail. À l'exception du cas prévu au deuxième alinéa du présent article, l'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 12 heures.

#### **4-2 Repos quotidien**

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Toutefois, sans que cela puisse induire en aucun cas un mode normal de fonctionnement, il peut être dérogé à ce principe, dans les mêmes circonstances et dans les mêmes conditions qu'à l'article 4-1 ci-dessus.

Les salariés concernés devront bénéficier en contrepartie de l'octroi d'une période de repos, prise dans la semaine qui suit et équivalente à la différence, ou, par exception, d'une indemnité compensatrice.

En tout état de cause, la durée minimale de repos ne pourra être inférieure à 9 heures consécutives.

#### **4-3 Durée hebdomadaire du travail**

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine quelconque et 44 heures en moyenne sur une période de dix semaines consécutives. Cette dernière durée est portée à 42 heures dans les entreprises réduisant la durée du travail effective à 35 heures, exclusivement dans le cadre hebdomadaire.

#### **Article 5 Heures supplémentaires**

Constitue une heure supplémentaire, l'heure effectuée à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire hebdomadaire légal du travail ou de la durée considérée comme équivalente. Dans certains cas visés à l'article 11 et dans ceux visés aux articles 13, 14 et 15 du présent accord, elles sont calculées dans le cadre de la périodicité définie par les articles considérés.

Les heures effectuées à la demande de l'entreprise entre 35 et 39 heures supporteront une majoration de 10 % entre la date d'application de l'accord de branche et la date de mise en œuvre de la loi annoncée par la loi du 13 juin 1998 et seront imputables sur le contingent d'heures supplémentaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000. Dès la mise en œuvre de la loi annoncée par la loi du 13 juin 1998, elles deviendront des heures supplémentaires, pour l'ensemble des entreprises du secteur quel que soit leur effectif, et seront traitées selon les dispositions prévues par cette nouvelle législation en matière d'heures supplémentaires qui se substitueront à la majoration conventionnelle prévue ci-dessus. Si à la date de mise en œuvre de la seconde loi, le taux de majoration des heures supplémentaires applicable est supérieur à 10 %, il sera procédé à un rappel de salaire à due concurrence. Les dispositions du présent alinéa ne s'appliquent pas dans les entreprises organisant la réduction du temps de travail en jours et dans certains des cas visés à l'article 11 ainsi que ceux visés aux articles 13, 14 et 15, le décompte des heures supplémentaires s'effectue alors au-delà de la période de référence : les heures effectuées au-delà du volume d'heures prévu supporteront la même majoration.

Afin de favoriser une politique effective de l'emploi, les parties conviennent de limiter le contingent d'heures supplémentaires à 130 heures dans un premier temps et de se revoir dans un délai de dix-huit mois pour examiner la possibilité de dégressivité de ce contingent.

Pour l'année qui suit l'entrée en application du présent accord, ce contingent pourra être majoré au maximum de 50 heures, par accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises ou établissements n'appliquant pas les dispositions de l'article 14 ci-après.

Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux pourront mettre en place cette négociation par la voie du mandatement sous réserve que la législation le permette.

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

Pour favoriser l'emploi, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes sera, de préférence remplacé, en application de l'article L. 212-5 du code du travail, par une compensation en temps au moins équivalente.

La prise de ces repos s'effectue selon les mêmes modalités que celles applicables aux repos compensateurs prévus à l'article L. 212-5-1 alinéas 4 et 5 du code du travail, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant des dispositions différentes ou absence d'opposition des représentants élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable. Elles peuvent venir alimenter le compte épargne temps prévu à l'article 19.

---

## **Article 7**

### **Congés payés**

Les congés payés annuels sont accordés aux salariés dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence ou n'ayant pas pour cette période de référence une durée de travail effectif égale à 12 mois, la durée des congés payés est fixée prorata temporis.

Une fraction d'au moins quinze jours ouvrables continus doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Les jours restant dus sont accordés en une ou plusieurs fois dans le respect des dispositions légales.

## **Article 8**

### **Congés exceptionnels**

Les salariés bénéficient, au moment de l'événement, sur justificatif, et sans que cela n'entraîne de perte de rémunération, des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus ci-dessous :

Mariage du salarié : 6 jours ouvrables

Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables

Décès du conjoint : 3 jours ouvrables

Décès d'un enfant : 3 jours ouvrables

Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrables

Décès du frère ou de la sœur : 2 jours ouvrables

Décès du beau-père ou de la belle-mère : 2 jours ouvrables

Naissance survenue au foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrables. (Ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant en application des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail)

Maladie ou accident constaté par certificat médical d'un enfant à charge de moins de 16 ans : dans la limite de 3 jours ouvrables par an.

## **Article 9**

### **Jours fériés**

Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux à savoir : les 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié, chômé et payé.

Le chômage d'un jour férié n'entraîne pas de perte de rémunération.

Le travail d'un jour férié ordinaire donne lieu, au choix du salarié, à une majoration de 50 % ou à une compensation en temps d'une journée.

## **Article 10**

### **Travail de nuit et du dimanche**

*(Modifié par accord du 14 mars 2003, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel<sup>(1)</sup>)*

*(1) NDLR : La loi du 9 mai 2001 subordonne la mise en place du travail de nuit à la conclusion d'un accord de branche étendu.*

**Signataires de l'accord du 14 mars 2003 :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CFE-CGC

FO

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 221-9 13° du code du travail :

Le travail occasionnel d'un dimanche donne lieu à une majoration de 100 % ou à une compensation en temps équivalente.

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

*(Alinéa précédent remplacé par accord du 14 mars 2003, non étendu)*

*Les heures de travail occasionnelles entre 22 heures et 6 heures du matin, lorsqu'elles n'entrent pas dans l'horaire habituel de travail, donnent lieu à une majoration de 50% ou à une compensation en temps équivalente. En cas de travail la nuit d'un dimanche ou la nuit d'un jour férié, la majoration est de 110% au lieu de 100%.*

---

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

Les parties conviennent que la compensation directe ou indirecte du travail régulier du dimanche et ou de la nuit, 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**

L'organisation du temps de travail pour aboutir, s'il y a lieu, à la durée conventionnelle, peut prendre diverses formes et être mises en œuvre de manière différenciée au niveau de l'entreprise, d'un ou plusieurs établissement(s) ou d'une partie d'établissement, par :

— Attribution de jours en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 associés à un décompte sur l'année civile ou sur un autre exercice de même durée. Quarante pour cent des jours attribués au titre de la réduction du temps de travail peuvent être pris à l'initiative du salarié selon les modalités pratiques existant dans l'entreprise et dans des conditions ne portant pas atteinte au bon fonctionnement des services, sauf lorsque les jours de réduction du temps de travail sont intégrés dans une programmation organisée et négociée dans l'entreprise.

— Réduction quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle.

— Décompte annuel du temps de travail découlant d'un dispositif d'organisation du temps de travail négocié au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche.

— Combinaison de ces différentes modalités.

#### **Article 12**

##### **Personnel concerné**

La réduction ou le décompte horaire du temps de travail s'appliquent à l'ensemble du personnel y compris aux personnels d'encadrement dont les conditions d'exercice des fonctions sont compatibles avec la prise en compte du temps de travail et son décompte.

Toutefois, des dispositions spécifiques s'appliquent en matière de réduction et de décompte du temps de travail pour les catégories de personnel visés à l'article 13 ci-après.

#### **Article 13**

##### **Dispositions spécifiques**

Les personnels d'encadrement pour lesquels, compte tenu de la nature particulière de leurs attributions ou en raison des conditions particulières d'exécution de leur contrat de travail, la notion de décompte du temps de travail est inadéquate pour mesurer leur contribution à l'entreprise, bénéficient des modalités spécifiques définies ci-dessous.

Pour les personnels d'encadrement visés au présent article, une concertation s'engagera dans les entreprises à l'occasion de la mise en œuvre du présent accord sur l'organisation des temps collectifs de travail et une meilleure gestion de ces temps (réunions, séminaires, durée des réunions, etc.) ainsi que sur l'aide administrative ou d'organisation qui pourrait être de nature à réduire leur temps de présence.

Les signataires du présent accord conviennent en outre de se revoir, dans un délai d'un an suivant la conclusion de l'accord relatif à la classification de la branche, afin de préciser, en tant que de besoin, ces catégories au regard de la classification mise en place.

Deux groupes d'emploi sont identifiés par le présent article :

**a)** les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation de pouvoir durable et effective.

Détenant une partie du pouvoir technique, juridique ou économique de l'entreprise, ils disposent également de la plus large autonomie de jugement et d'initiative, ainsi que d'un haut niveau de rémunération et assument la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission; le bon accomplissement de cette mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise.

Il est admis que, pour cette catégorie, la rémunération dispose d'un caractère forfaitaire sans autre référence. Le comité d'entreprise sera informé des postes concernés.

**b)** <sup>(0)</sup> les cadres et les personnels d'encadrement ayant, du fait de la nature de leurs activités, une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps ainsi que les commerciaux maîtrisant leur prise de rendez-vous et dont les missions impliquent des déplacements professionnels inhérents à la nature même de leur activité et pour lesquels le décompte horaire du temps de travail n'a pas de signification.

---

(0) Ce paragraphe est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les catégories de salariés concernés, le nombre de jours travaillés (qui ne peut dépasser le plafond de 217 jours), les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des jours ou demi-journées de repos, les conditions de contrôle de l'application de l'accord, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, les modalités concrètes d'application du repos quotidien et du repos hebdomadaire (arrêté du 4 août 1999 modifié par arrêté du 4 juillet 2001, JO 14 juillet 2001).

Pour la catégorie visée au b), la durée du travail s'exprime en nombre de jours de travail annuel. La mise en œuvre de la réduction du temps de travail est équivalente à la réduction dont bénéficient les personnels pour lesquels est effectué un décompte horaire du temps de travail et s'opérera, en jours, par voie de négociation en entreprise ou à défaut d'accord, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

## **Titre III**

### **Répartition et organisation du temps de travail**

L'organisation du temps de travail doit être conçue en recherchant le plus juste équilibre pour concilier les besoins de l'entreprise avec les intérêts des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail. Les organisations à mettre en place doivent :

- Être adaptées aux activités et situations de travail concernées (sites touristiques, périodes de haute activité commerciale, période à haut trafic, lancement de nouveaux produits, campagne marketing)
- Permettre de limiter le recours aux emplois précaires et aux heures supplémentaires
- Permettre d'assurer une meilleure répartition des charges de travail et une meilleure gestion des absences notamment en période de congés annuels.

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés pourvues de délégués syndicaux, un accord collectif négocié avec les délégués syndicaux est nécessaire à l'introduction dans une entreprise, un ou plusieurs établissements ou une partie d'établissement, de l'organisation du temps de travail prenant en compte la situation des salariés soumis à des fluctuations 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**

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux, nonobstant l'application des dispositions de l'article L. 412-11 du code du travail, la mise en application du régime supplétif ci-dessous est soumise à information et consultation préalables des délégués du personnel.

La mise en place de ce dispositif pourra être négociée par la voie du mandatement sous réserve que la législation le permette, dans les entreprises de plus de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux.

#### **14-1**

##### **Période de décompte de l'horaire**

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier d'une semaine sur l'autre en-deça ou au-delà de l'horaire hebdomadaire de 35 heures. Dans ce cas, la durée conventionnelle annuelle du travail est fixée à 1603 heures au maximum sans pouvoir, en aucun cas, excéder la durée annuelle du temps de travail des salariés dont la durée du travail n'est pas modifiée. Lorsque l'horaire collectif dans ce cadre dépasse 39 heures, la semaine est considérée comme de haute activité.

Le nombre de semaines de haute activité ne peut excéder douze sur la période de douze mois de référence sans pouvoir dépasser trois semaines consécutives. Dans ce cadre, la compensation arithmétique sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ne peut excéder douze semaines. Il ne peut y avoir de chevauchement entre deux périodes de modulation.

#### **14-2**

##### **Programmation des variations d'horaire**

La programmation des variations d'horaire, qui ne peut excéder douze semaines, est communiquée aux salariés tous les mois après la consultation et l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

#### **14-3**

##### **Délai de prévenance des changements d'horaires**

Les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai est d'au moins dix jours francs, sauf interventions exceptionnelles ne pouvant en aucun cas induire un mode normal d'organisation du travail, notamment pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens et des personnes.

---

#### **14-4**

### **Limites maximales et répartition des horaires**

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives en vigueur, la durée journalière du travail ne peut excéder dix heures. La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine donnée et 44 heures en moyenne sur une période de dix semaines consécutives.

Les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs. Ces jours peuvent ne pas être consécutifs en période de haute activité.

#### **14-5**

### **Rémunération mensuelle**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail est lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire égal à 35 heures dans des conditions de rémunération égales à celles pratiquées antérieurement conformément au principe posé à l'article 2 du présent accord.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de haute activité compensée dans la période de douze semaines définie à l'article 14-1, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Lorsque l'indemnisation d'absence pour incapacité temporaire d'activité correspond à un nombre d'heures supérieur à celui que le salarié aurait dû effectuer, il ne peut être demandé à celui-ci de régularisation horaire ou salariale.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

#### **14-6**

### **Heures excédentaires sur la période de décompte**

Dans le cas où l'horaire de 35 heures en moyenne a été dépassé sur la période de douze semaines définie à l'article 14-1 seules les heures effectuées au-delà de celle-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à la législation en vigueur à une majoration de salaire. Le paiement de ces heures excédentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacés, en totalité ou en partie, par un repos de compensation dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord. Ces heures peuvent alimenter le compte épargne temps prévu à l'article 19.

#### **14-7**

### **Chômage partiel**

En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 15**

### **Régimes particuliers**

#### **15-1**

### **Services en continu**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 221-9 13° du code du travail, les activités liées à la permanence du fonctionnement et de l'utilisation des réseaux (c'est-à-dire l'exploitation, les systèmes informatiques, la maintenance, les services d'assistance aux clients liés aux activités d'exploitation du réseau, ou tout autre service qui présenterait, dans l'avenir, les mêmes caractéristiques de lien avec la permanence du fonctionnement et de l'utilisation du réseau) impliquent et autorisent l'exploitation en continu, sept jours sur sept de certains établissements ou parties d'établissements ou de services ce qui autorise la dérogation au repos dominical et le repos hebdomadaire donné par roulement.

Le repos par roulement doit donner lieu à l'établissement d'un calendrier trimestriel prévisionnel afin que les salariés concernés puissent planifier et organiser leur temps libre.

Les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs. Toute dérogation à ce principe, liée à l'obligation de permanence du fonctionnement des réseaux, doit faire d'un accord dans l'entreprise ou l'établissement. Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux pourront mettre en place cette négociation par la voie du mandatement sous réserve que la législation le permette.

Les salariés devront en outre bénéficier au minimum d'un dimanche par mois.

---

## **15-2**

### **Organisation du travail par cycle**

Le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 35 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée inférieure.

La durée du travail, en raison de la nécessité d'assurer la permanence et la continuité du service dans le secteur des télécommunications, peut être organisée dans des parties d'établissements ou de services, sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximale du cycle est de douze semaines.

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de trente-cinq heures calculée sur la durée du cycle de travail.

## **15-3**

### **Travail par relais**

Afin de permettre d'assumer les situations où il faut pouvoir adapter le nombre de salariés présents à la variation de l'activité, l'organisation du travail peut prévoir le recours aux équipes alternatives ou chevauchantes pour les activités liées à la permanence de fonctionnement des réseaux telles que définies au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 15-1 du présent accord.

En cas de travail en équipes, un calendrier trimestriel des interventions devra être établi.

## **Article 16**

### **Astreintes**

#### **16-1**

##### **Définition**

Une période d'astreinte est une période se situant en dehors de la période normale du travail pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition immédiate et permanente de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert, que ce soit à la suite d'un déplacement physique ou depuis son domicile, selon un décompte effectué au sein de chaque entreprise.

#### **16-2**

##### **Contrepartie de l'astreinte**

L'entreprise qui a recours à l'astreinte doit prévoir l'indemnisation du salarié qui l'effectue soit en terme de repos compensateur, par accord collectif, à défaut après information et consultation des représentants du personnel, à défaut après consultation des salariés concernés.

#### **16-3**

##### **Temps d'intervention**

La durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La rémunération du temps d'intervention doit inclure, s'il y a lieu, les majorations liées aux conditions spécifiques de l'intervention (heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche, etc.) applicables dans les entreprises considérées du fait de la loi, de l'article 10 du présent accord ou d'accords collectifs d'entreprise.

#### **16-4**

##### **Déplacement**

Les temps de déplacement occasionnés par l'exigence de déplacements physiques ont la nature de temps de travail effectif dans la limite du trajet estimé domicile/lieu d'intervention.

Ils sont rémunérés dans les conditions prévues au niveau de l'entreprise.

Les frais exposés par le salarié en vue de se rendre sur le lieu d'intervention sont remboursés par l'employeur conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise en matière de frais professionnels.

#### **16-5**

##### **Fréquence et durée de l'astreinte**

L'entreprise devra définir la fréquence et la durée de la période d'astreinte, étant entendu qu'elle ne peut se reproduire plus d'une semaine sur trois et que sa durée ne peut excéder 7 jours consécutifs.

Lorsque l'astreinte donne lieu à une intervention comprenant un déplacement physique, sa mise en œuvre devra prévoir un délai de repos entre la fin de l'intervention et la reprise du travail ou tout autre contrepartie.

---

## **Titre IV**

### **Réduction du temps de travail, formation et emploi**

#### **Article 17**

##### **Réduction du temps de travail et formation**

Le mode normal de formation des salariés dans l'entreprise est celui des stages organisés par celle-ci dans le cadre de son plan de formation. Ils se déroulent pendant le temps habituel de travail. Le temps passé à ce type de formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Les parties conviennent cependant, sous réserve d'accord formel du salarié et aux conditions définies ci-après; sans préjudice des négociations ultérieures qu'elles auront à conduire sur les objectifs et la politique de formation dans le secteur d'activité des télécommunications; de la possibilité éventuelle pour l'entreprise d'utiliser au maximum 50 % de la réduction du temps de travail générée par le passage aux 35 heures, à des actions de formation qualifiante pouvant déboucher sur un diplôme, un titre ou une certification reconnue par la branche.

La nature de ces formations, les critères qualifiants ainsi que les objectifs poursuivis donnant lieu à ces actions de formation seront définis paritairement dans le cadre de la commission nationale paritaire pour l'emploi sur proposition, le cas échéant, de l'observatoire des métiers dont les parties envisagent de négocier la création au sein de la convention collective des télécommunications.

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

Ces actions ne pourront excéder 10 % du plan de formation.

#### **Article 18**

##### **Réduction du temps de travail et emploi**

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le prolongement de la loi du 13 juin 1998 et de ses décrets d'application pour répondre à l'objectif national de solidarité permettant de préserver ou de développer l'emploi tout en ne portant pas atteinte à la compétitivité des entreprises dans un univers fortement concurrentiel.

En conséquence elles invitent les entreprises de télécommunications à mettre en œuvre les moyens mis à leur disposition dans le présent accord dans le souci permanent de favoriser l'emploi en leur sein.

Pour favoriser l'emploi, les parties signataires incitent les entreprises et les salariés à privilégier les contreparties en temps plutôt qu'en majoration de rémunération et invitent les entreprises à recourir prioritairement au contrat à durée indéterminée à temps plein dans le cadre de leurs embauches.

## **Titre V**

### **Compte épargne temps**

#### **Article 19**

##### **Compte épargne temps (CET)**

Le compte épargne temps a pour objet, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

#### **19-1**

##### **Mise en œuvre**

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de compte épargne temps dans une entreprise, doit faire l'objet d'une négociation dans l'entreprise avec les délégués syndicaux.

Dans les entreprises où n'existent pas de délégués syndicaux, cette mise en œuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Dans les entreprises non dotées d'institutions représentatives du personnel, cette mise en œuvre fait l'objet d'une consultation préalable des salariés et d'une information individuelle.

#### **19-2**

##### **Ouverture et tenue du compte**

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne temps dans les conditions ci-dessus, tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins une année d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne temps.

Ce compte est ouvert sur demande écrite du salarié qui doit indiquer à l'employeur les éléments qu'il entend affecter au compte épargne temps. Le salarié qui entend modifier son choix doit le notifier par écrit.

Un compte individuel est remis annuellement au salarié par l'employeur.

---

### **19-3**

#### **Alimentation du compte**

Chaque salarié peut affecter à son compte tout ou partie des éléments mentionnés ci-après :

a) Report du droit à repos

Report des congés payés dans la limite de dix jours par an.

Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le salarié peut, en plus des dix jours ci-dessus, et pendant six ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dus dans les conditions légales.

Repos compensateur de remplacement visé par l'article 6 du présent accord.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite maximale de la moitié de ces jours.

Les autres jours de repos éventuellement prévus par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les jours de repos abondés par l'employeur lorsqu'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit l'existence d'un abondement.

b) Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants :

Primes d'intéressement dans les conditions définies à l'article L. 441-8 du code du travail.

Compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Autres primes ou indemnités dont l'affectation serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, au cours du mois où ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire du salarié à la date d'affectation au compte épargne temps.

### **19-4**

#### **Utilisation du compte épargne temps**

Le compte épargne temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés ci-après :

Congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

Congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail.

Congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12 et suivants du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et modalités prévues par la loi.

Le compte épargne temps peut également être utilisé dans les cas ci-après :

Actions de formation, telles que visées à l'article 17 du présent accord.

Congés pour convenance personnelle dès lors qu'un accord d'entreprise en prévoit l'existence et la durée.

Enfin, les droits affectés au compte épargne temps et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive.

### **19-5**

#### **Situation du salarié pendant le congé**

a) Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, dans la limite du nombre de jours et repos capitalisés.

b) Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à du travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

c) Fin de congé

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente à la précédente, sauf départ à la retraite ou de façon plus générale départ volontaire du salarié.

### **19-6**

#### **Cessation et transmission du compte**

Si le contrat de travail est rompu, pour quelque cause que ce soit, avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité compensatrice au moins égale aux droits acquis au jour de la rupture, après déduction des charges salariales et patronales.

En cas de changement d'employeur relevant du champ d'application du présent accord, la valeur du compte peut être transférée au nouvel employeur, par accord écrit des trois parties, l'ancien employeur devant dédommager le nouvel employeur du montant de cette valeur.

---

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Il en va de même en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe.

En l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois, et sans préjudice des dispositions de l'article 7 du décret du 22 juin 1998, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte. Il devra alors convenir, en accord avec l'employeur, de la prise d'un congé unique ou de congés échelonnés afin de solder ses droits, sous réserve de l'application des dispositions du 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L.122-32-25 du code du travail concernant le cumul du report de la 5<sup>e</sup> semaine en vue de la prise d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise. La renonciation au compte épargne temps interdit toute réouverture d'un tel compte avant un délai de deux ans.

## **Titre VI**

### **Dispositions générales**

#### **Article 20**

##### **Négociations d'entreprise**

Les parties rappellent que si la branche est un niveau pertinent pour fixer des normes communes sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans un secteur en voie d'émergence, des négociations en entreprise peuvent s'ouvrir, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés pour en adapter les dispositions, notamment en vue de la conclusion de convention avec l'État, soit directement avec les organisations syndicales qui y sont représentées soit par la voie du mandatement tel que prévu à l'article 3 III de la loi du 13 juin 1998.

Les parties conviennent en outre, sous réserve de la confirmation par la loi de l'accord interprofessionnel du 8 avril 1999, de négocier les conditions de mise en place du mandatement dans les entreprises de télécommunications ne disposant pas de délégués syndicaux.

#### **Article 21**

##### **Suivi de l'accord**

Afin de dresser un bilan de l'application du présent accord notamment en terme d'emploi, les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 18 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, dans le cadre d'une commission paritaire de suivi.

#### **Article 22**

##### **Durée de l'accord**

Le présent accord a vocation à s'inscrire dans la future convention collective nationale des télécommunications. Il s'applique cependant dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 1999.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension dans les meilleurs délais.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail. En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives se réuniront en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

#### **Article 23**

##### **Champ d'application**

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

## **Annexe 4**

### **Classification**

#### **Exemples d'emplois**

*Les exemples d'emploi, présentés ci-après à titre indicatif, par famille, ont pour objet d'illustrer les groupes de classification définis au titre VI de la convention dont les définitions doivent demeurer la référence essentielle. Cette liste n'est ni exhaustive ni normative mais décrit un certain nombre d'emplois caractéristiques existant à la date de signature de la présente convention.*

*En tout état de cause, il y a lieu pour chaque exemple de comparer l'ensemble des éléments de leur définition avec le contenu réel des emplois correspondants existants dans l'entreprise, indépendamment de leur dénomination qui*

---

peut varier d'une entreprise à l'autre.

### Famille technique

#### **Câbleur/Monteur raccordeur de ligne téléphonique/Agent technique :**

Installe et (ou) raccorde des équipements de télécommunications et en assure éventuellement la maintenance.

#### **Technicien installateur :**

Assure la validation technique des équipements sur site, garantit la réalisation de la configuration. Met en service les équipements et, éventuellement, conseille le client.

#### **Technicien d'exploitation de réseaux et d'équipements**

Assure, via le pilotage des opérations de maintenance, la qualité des réseaux, la disponibilité des services et le fonctionnement des équipements

#### **Superviseur réseau**

Supervise le(s) réseau(x) et équipements afin de détecter les incidents. Pilote les interventions en relation avec les différents services de maintenance internes ou externes et tient informé du rétablissement ou des délais de rétablissement du réseau.

#### **Pilote de production**

Dans le cadre des interventions programmées, garantit le respect de plusieurs procédures : maintenance, mise à jour de logiciel, tenue de calendrier, organisation et garantie de la bonne fin des opérations. Recueille les informations en interne et en externe pour les traiter dans le respect des engagements pris et informe les clients internes et externes

#### **Ingénieur transmission :**

Dans le cadre du déploiement et de l'optimisation du réseau de transmissions, procède à la validation technico-économique des installations et veille au dimensionnement du réseau afin de maintenir les capacités et la qualité nécessaires à son bon fonctionnement.

#### **Architecte réseau :**

À partir des évolutions du marché, des technologies, des contraintes économiques et du déploiement, planifie, conçoit et valide des solutions d'architecture optimale, et organise et suit leur livraison.

#### **Expert technique :**

Dans son domaine d'expertise, identifie, analyse les besoins et préconise des solutions techniques globales engageantes pour l'entreprise à moyen ou long terme, afin d'aider à la prise de décision. Le cas échéant, organise et suit la mise en œuvre des solutions retenues. Représente l'entreprise dans son domaine d'expertise.

#### **Directeur technique :**

Participe à la définition de la politique technique de l'entreprise à moyen et long terme. Conçoit et oriente l'action des directions ou services dont il assume la responsabilité. S'assure de la mise en œuvre de cette politique en garantissant qualité de service et cohérence économique.

### Famille commercial

#### **Téléopérateur :**

Assure :

- le renseignement du client à partir d'une base de données
- et (ou) l'information sur les produits et services dans une démarche pro-active.

#### **Téléconseiller/Chargé de clientèle :**

Assure la relation client au téléphone. Il informe le client, l'assiste afin de résoudre les difficultés auquel ce dernier est confronté, et (ou) le conseille sur les produits et services dans l'optique de transformer l'appel en acte de vente ou de le fidéliser. Alimente et met à jour la base de données clients. Peut également assurer le traitement des dossiers.

#### **Conseiller client en boutique/Chargé de clientèle :**

Accueille, conseille le client et vend des produits et services. Éventuellement assure le traitement administratif du compte client, gère les encaissements, traite des demandes de réclamations ou renseignements.

#### **Gestionnaire comptes clients :**

Assure le suivi de comptes clients, veille aux obligations de paiement des clients. Enregistre les règlements, traite les réclamations et contribue au dénouement amiable des litiges de recouvrement, déclenche et suit le déroulement des procédures contentieuses.

---

**Attaché commercial :**

Dans le cadre des règles et procédures commerciales de l'entreprise, il développe les ventes sur un secteur, anime, fidélise et contrôle un portefeuille clients.

**Responsable d'équipe en centre d'appels :**

Dans le cadre de l'activité relation clientèle, anime, organise, motive et assiste une équipe de téléconseillers. Contrôle et améliore les performances de l'équipe et développe les compétences.

**Technico-commercial :**

Apporte un appui technique lors de la négociation de contrats. Intervient :

- soit avant la vente et élabore alors des solutions techniques à partir des besoins des clients,
- soit après la vente et coordonne les activités entre le client et les services techniques.
- soit à ces deux niveaux.

**Responsable des chefs d'équipe en centre d'appels/Responsable de plateau**

Dans le cadre de l'activité relation clientèle, il anime, organise, motive et assiste plusieurs équipes de téléconseillers.

**Chef de produit :**

A en charge un ou plusieurs produits ou services qu'il contribue à développer, rentabiliser et faire évoluer. Analyse en permanence le marché. Il apporte son soutien, dans son domaine, à la force de vente.

**Ingénieur grands comptes :**

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise, assure la négociation des contrats ou accords cadres avec les grands comptes. Met en place les moyens permettant de garantir la réalisation de ces derniers. Anime, fidélise son portefeuille en vue de développer le chiffre d'affaires.

**Famille ressources/support****Agent d'entretien :**

Exécute les tâches d'entretien et de nettoyage qui lui sont confiées.

**Assistant/Chargé du courrier :**

Réceptionne, ouvre et trie le courrier et le distribue dans les services. Éventuellement assure la liaison entre les services et le départ du courrier.

**Hôte/Hôtesse :**

Accueille les visiteurs, réceptionne et transfère les appels téléphoniques. Éventuellement assure la gestion d'activités annexes.

**Assistant/Chargé de services généraux ou logistique :**

Assure le suivi des actions de maintenance et d'entretien des locaux, veille à l'approvisionnement du mobilier et du petit matériel. Éventuellement contribue à des activités annexes comme la mise à jour de bases de données, la gestion des stocks,...

**Comptable spécialisé :**

Rassemble et vérifie les données comptables, assure la tenue courante des comptes (comptabilité générale et (ou) analytique) dans son ou ses domaines de spécialité.

**Assistant contrôleur de gestion :**

Participe à l'élaboration de tableaux de bord, de documents économiques et financiers de l'entreprise. Collecte et contrôle la cohérence de données fournies et en assure une première analyse. Participe au processus budgétaire.

**Coordonnateur achats**

Au sein de son entité, recense et analyse les besoins d'achats de ceux qui demandent des prestations ou des produits, et répond aux acheteurs, ou réalise l'achat direct, ou présélectionne les fournisseurs dans le respect des consignes et dans les meilleures conditions de coûts et de délais

**Contrôleur de gestion :**

Assure, dans son domaine de responsabilité, la mise en place d'indicateurs économiques pertinents, suit leur évolution, analyse les écarts et propose des mesures correctives afin de respecter les objectifs financiers de l'entreprise. Contribue au déroulement du processus budgétaire.

**Responsable des achats :**

Négocie et achète aux meilleures conditions de qualité, coûts et délais, des produits et services. Assure la gestion des relations avec les fournisseurs et le traitement des litiges.

---

**Responsable Assurance Qualité :**

Dans le cadre de la politique de l'entreprise ou des normes et certifications, coordonne la mise en service, le maintien et l'évolution des procédures qualité dans le domaine imparti.

**Juriste :**

Contribue à la protection juridique de l'entreprise dans un ou plusieurs domaines de spécialité (droit social, immobilier, société,...). Assure la veille juridique et le conseil dans la spécialité concernée et le cas échéant rédige des documents et (ou) participe au règlement de contentieux.

**Responsable de projets transversaux :**

Dans le cadre du développement de solutions nouvelles ou d'adaptations majeures, il contribue aux choix des projets et études qui y concourent. Organise et coordonne leur déroulement. Analyse la pertinence des projets, conduit les études, en contrôle les coûts et met en place les outils d'analyse et de suivi des solutions développées.

**Directeur financier :**

Dans le cadre des enjeux globaux de l'entreprise ou du groupe, participe à la définition générale de la politique financière et assure leur cohérence économique. Conçoit et oriente les actions des directions ou services dont il assume la responsabilité.

**Famille systèmes d'informations/multimédia****Développeur :**

Réalise un programme informatique sur la base du cahier des charges élaboré par la conception.

**Technicien de tests :**

Dans le cadre du contrôle de la fiabilité des processus, organise et effectue les contrôles nécessaires sur les applicatifs pour validation avant généralisation et mise en production.

**Technicien des systèmes d'informations :**

Exploite, contrôle et veille au bon fonctionnement du système d'informations. En assure la maintenance courante.

**Administrateur base de données :**

Garantit le maintien en condition optimum de bases de données. Assure l'installation et la mise à niveau de systèmes de gestion de bases de données, met en œuvre leur évolution selon des critères préalablement définis. Apporte le soutien aux équipes de production et veille à la disponibilité des informations.

**Administrateur réseaux :**

Garantit le maintien en condition optimum des composants des réseaux (matériels, logiciels, flux d'information,...). Assure le support aux équipes en charge de l'administration des réseaux et supervise les plates-formes techniques des systèmes d'information.

**Administrateur de site Web**

Assure le bon fonctionnement d'une plate-forme Internet/intranet, et veille à la disponibilité du réseau. Supervise l'accès, la sécurité. Veille à l'adaptation de l'application Internet/intranet en fonction des besoins des services ou utilisateurs.

**Chef de projet (conception/développement) :**

Conduit le développement, la refonte ou la création d'un logiciel, d'un équipement ou d'un système, dans les meilleures conditions de qualité, de coûts et de délais. De la conception à la réalisation d'un prototype, est le garant du respect du cahier des charges, des méthodes et des normes de développement.

**Concepteur (ingénieur développement) :**

Conçoit et réalise une solution informatique propre à satisfaire le besoin de l'utilisateur par le choix d'une architecture matérielle et logicielle conforme au cahier des charges. Programme (ou fait programmer), valide et contrôle la réalisation de la solution retenue, rédige le manuel utilisateur. Effectue éventuellement l'assistance à l'utilisateur.

**Architecte systèmes d'informations :**

Organise la cohérence technique ou fonctionnelle des systèmes d'informations. Veille à l'évolution des systèmes et propose les architectures correspondantes au regard des besoins de l'entreprise et assure la communication sur les projets.

**Directeur de programme/Directeur de projet :**

Dans le cadre d'une orientation stratégique, conduit un projet majeur engageant à moyen et (ou) long terme l'entreprise afin de contribuer au développement de celle-ci. Garantit la définition du programme, l'adaptation des périmètres d'action et des priorités. Assure la négociation des budgets ou des moyens à mettre en place. Garantit l'avancement du programme et la communication sur celui-ci.

### ***Illustration des définitions par le positionnement des exemples***

Groupe A	Agent d'entretien, chargé de courrier
Groupe B	Hôtesse, câbleur, assistant services généraux, téléopérateur
Groupe C	Technicien de test, développeur, technicien installateur, technicien d'exploitation de réseaux et d'équipements, comptable spécialisé, assistant contrôle de gestion, technicien d'exploitation, technicien SI, conseiller en boutique, téléconseiller, gestionnaire de comptes clients
Groupe D	Administrateur base de données, administrateur de réseaux, administrateur de site web, superviseur réseau, pilote de production, attaché commercial, coordonnateur achats, responsable d'équipe en centre d'appels
Groupe E	Ingénieur transmission, chef de produit, chef de projet SI, technico commercial, responsable assurance qualité, responsable achats, juriste, concepteur, contrôleur de gestion, responsable des chefs d'équipe en centre d'appels
Groupe F	Ingénieur grand compte, architecte réseau, architecte SI, expert technique, responsable de projets transversaux
Groupe G	Directeur technique, directeur de programme, directeur financier

### ***Définitions des niveaux de formation de l'Éducation nationale (circulaire 1630 du 25/6/79 du SGFP)***

Niveaux	Définitions
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur ou du diplôme des instituts universitaires de technologie, et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
IV	Personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien, et du brevet de technicien
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et par assimilation du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) 1 <sup>er</sup> degré
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au-delà de la fin de la scolarité obligatoire

## ***Annexe 5***

### ***Indemnisation maladie et prévoyance***

#### ***Tableau récapitulatif des garanties instituées par le régime de prévoyance au titre 8 chapitre 2 de la présente convention collective***

Risque	Ancienneté	Prestations*
Décès vie civile Article 8-2-2-1	Néant	150 % du salaire brut 180 % du salaire brut (si conjoint) + 30 % par enfant à charge + Rente éducation pour enfants à charge
Décès suite AT ou MP Article 8-2-2-1	Néant	300 % du salaire brut 330 % du salaire brut (si conjoint) + 30 % par enfant à charge + Rente éducation pour enfants à charge

<i>Risque</i>	<i>Ancienneté</i>	<i>Prestations*</i>
<i>Incapacité temporaire</i> <i>À partir du 106<sup>e</sup> jour</i> <i>dans la période de référence</i> <i>Article 8-2-2-3</i>	<i>6 mois</i>	<i>SS + rente = 100 % du salaire net</i>
<i>Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie</i> <i>Article 8-2-2-2</i>	<i>6 mois</i>	<i>SS + rente = 50 % du salaire net</i>
<i>Invalidité 2<sup>e</sup> catégorie</i> <i>Article 8-2-2-2</i>	<i>6 mois</i>	<i>SS + rente = 100 % du salaire net</i>
<i>Invalidité 3<sup>e</sup> catégorie</i> <i>Article 8-2-2-2</i>	<i>6 mois</i>	<i>SS + rente = 100 % du salaire net</i>
<i>Incapacité permanente</i> <i>&gt; 66 %</i> <i>Article 8-2-2-2</i>	<i>6 mois</i>	<i>SS + rente = 100 % du salaire net</i>

***Tableau récapitulatif de l'indemnisation maladie prévue au titre 4 chapitre3 de la présente convention collective***

<i>Risque</i>	<i>Ancienneté</i>	<i>Prestations*</i>
<i>Incapacité temporaire</i> <i>Du 1<sup>er</sup> au 45<sup>e</sup> jour</i> <i>Article 4-3-1-1</i>	<i>6 mois</i>	<i>SS + indemnisation = 100 % du salaire net</i>
<i>Incapacité temporaire</i> <i>Du 46<sup>e</sup> au 105<sup>e</sup> jour</i> <i>Article 4-3-1-1</i>	<i>6 mois</i>	<i>SS + indemnisation = 75 % du salaire net</i>
<i>* Pour l'appréciation des notions de salaire brut, rente nette, il convient de se reporter aux définitions des articles cités</i>		

# SALAIRES

## Accord du 9 janvier 2004

[Étendu par arrêté du 5 mai 2004, JO 14 mai 2004]

Après avoir examiné le rapport sur la situation économique de la branche, les signataires du présent accord, conclu en application de la convention collective des télécommunications, conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima pour 2004 :

### Article 1

Les salaires minima annuels conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 8 novembre 2002, sont majorés de 1,9 % se décomposant comme suit :

- 0,6 % au titre du réexamen de l'année 2003
- 1,3 % au titre de l'anticipation pour l'année 2004

En outre, à titre exceptionnel, les signataires du présent accord conviennent d'effectuer un effort supplémentaire pour les groupes de salariés non cadres : 0,5% sur le groupe A seuil 1 et 0,2% sur les groupes A seuil 1 bis à D seuil 2.

### Article 2

#### Nouveau Barème

En conséquence, le tableau des salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tel que prévu à l'article 6-1-3 de la convention collective s'établit comme suit, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels
A	Seuil 1	14 283,8 € arrondi à 14 284 €
	Seuil 1 bis	14 890,3 € arrondi à 14 891 €
	Seuil 2	15 623,3 € arrondi à 15 624 €
B	Seuil 1	15 475,3 € arrondi à 15 476 €
	Seuil 1 bis	15 949,04 € arrondi à 15 950 €
	Seuil 2	16 599,4 € arrondi à 16 600 €
C	Seuil 1	16 926,1 € arrondi à 16 927 €
	Seuil 1 bis	17 901,2 € arrondi à 17 902 €
	Seuil 2	19 529,7 € arrondi à 19 530 €
D	Seuil 1	19 854,4 € arrondi à 19 855 €
	Seuil 1 bis	20 668,1 € arrondi à 20 669 €
	Seuil 2	22 555,9 € arrondi à 22 556 €
E	Seuil 1	24 688,3 € arrondi à 24 689 €
	Seuil 1 bis	28 479,01 € arrondi à 28 480 €
	Seuil 2	32 484,7 € arrondi à 32 485 €
F	Seuil 1	34 107,9 € arrondi à 34 108 €
	Seuil 2	40 929,2 € arrondi à 40 930 €
G	Seuil 1	48 725,5 € arrondi à 48 726 €
	Seuil 2	59 281,3 € arrondi à 59 282 €

### Article 3

#### Égalité de rémunération Homme/Femme

La délégation patronale rappellera aux entreprises de télécommunications les dispositions des articles L. 140-2 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes.

## Article 4 Publicité

Les parties signataires conviennent de déposer le présent accord et d'en demander l'extension.

### Accord du 28 janvier 2005

[Étendu par arr. 17 mai 2005, JO 28 mai]

Après avoir examiné le rapport sur la situation économique de la branche, les signataires du présent accord, conclu en application de la convention collective des télécommunications, conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima pour 2005 :

## Article 1

Les salaires minima annuels conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 9 janvier 2004, sont majorés de 2 % se décomposant comme suit :

- 0,6 % au titre du réexamen de l'année 2004
- 1,4 % au titre de l'anticipation pour l'année 2005

À titre exceptionnel, les signataires du présent accord conviennent d'effectuer un effort supplémentaire pour les groupes de classification suivants :

0,5 % pour les trois seuils du groupe A

0,2 % pour le groupe B seuil 1bis

0,3 % pour le groupe B seuil 2

0,2 % pour le groupe D seuil 1bis

0,1 % pour les trois seuils du groupe E

## Article 2 Nouveau Barème

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tel que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective s'établissent comme suit, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels
A	Seuil 1	14 641 €
	Seuil 1 bis	15 263 €
	Seuil 2	16 015 €
B	Seuil 1	15 786 €
	Seuil 1 bis	16 301 €
	Seuil 2	16 982 €
C	Seuil 1	17 266 €
	Seuil 1 bis	18 260 €
	Seuil 2	19 921 €
D	Seuil 1	20 252 €
	Seuil 1 bis	21 124 €
	Seuil 2	23 007 €
E	Seuil 1	25 207 €
	Seuil 1 bis	29 078 €
	Seuil 2	33 167 €
F	Seuil 1	34 790 €
	Seuil 2	41 749 €

Groupes	Seuils	Salaires annuels
G	Seuil 1	49 701 €
	Seuil 2	60 468 €

### Article 3 Égalité de rémunération Hommes/Femmes

La délégation patronale rappelle aux entreprises de télécommunications les dispositions des articles L. 140-2 et suivants du code du travail relatifs à l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes.

### Article 4 Publicité

Les parties signataires conviennent de déposer le présent accord et d'en demander l'extension.

## Accord du 2 février 2006

[Étendu par arr. 6 juill. 2006, JO 14 juill.]

Après avoir examiné le rapport sur la situation économique de la branche, les signataires du présent accord, conclu en application de la convention collective des télécommunications, conviennent des dispositions suivantes en matière de salariés minima pour 2006 :

### Article 1

Les salaires minima annuels conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 28 janvier 2005, sont majorés de 2,1 % se décomposant comme suit :

- 0,5 % au titre du réexamen de l'année 2005
- 1,6 % au titre de l'anticipation pour l'année 2006

À titre exceptionnel, les signataires du présent accord conviennent d'effectuer un effort supplémentaire pour les trois premiers groupes de classification suivants :

0,80 % sur les trois seuils du groupe A

0,30 % sur les trois seuils des groupes B et C

### Article 2 Nouveau Barème

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tel que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective, arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels
A	Seuil 1	15 066 €
	Seuil 1 bis	15 706 €
	Seuil 2	16 480 €
B	Seuil 1	16 165 €
	Seuil 1 bis	16 693 €
	Seuil 2	17 390 €
C	Seuil 1	17 681 €
	Seuil 1 bis	18 699 €
	Seuil 2	20 400 €
D	Seuil 1	20 678 €
	Seuil 1 bis	21 568 €
	Seuil 2	23 491 €

Groupes	Seuils	Salaires annuels
E	Seuil 1	25 737 €
	Seuil 1 bis	29 689 €
	Seuil 2	33 864 €
F	Seuil 1	35 521 €
	Seuil 2	42 626 €
G	Seuil 1	50 745 €
	Seuil 2	61 738 €

### Article 3 Publicité et extension

Les parties signataires conviennent de déposer le présent accord et d'en demander l'extension.

## Accord du 23 février 2007

[Étendu par arr. 20 juin 2007, JO 30 juin]

Après avoir examiné le rapport sur la situation économique de la branche, les signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima pour 2007 pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des télécommunications :

### Article 1

Les salaires minima annuels conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord étendu du 2 février 2006, sont majorés, par anticipation pour l'année 2007, de 2 %

À titre exceptionnel, les signataires du présent accord conviennent d'effectuer un effort supplémentaire pour les groupes de classification suivants :

Groupe A : +1,00 %

Groupe B : + 0,20 %

Groupe C et E : + 0,10 %

### Article 2 Nouveau Barème

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tel que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective, arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels
A	Seuil 1	15 518 €
	Seuil 1 bis	16 178 €
	Seuil 2	16 975 €
B	Seuil 1	16 521 €
	Seuil 1 bis	17 061 €
	Seuil 2	17 773 €
C	Seuil 1	18 053 €
	Seuil 1 bis	19 092 €
	Seuil 2	20 829 €
D	Seuil 1	21 092 €
	Seuil 1 bis	22 000 €
	Seuil 2	23 961 €

Groupes	Seuils	Salaires annuels
E	Seuil 1	26 278 €
	Seuil 1 bis	30 313 €
	Seuil 2	34 576 €
F	Seuil 1	36 232 €
	Seuil 2	43 479 €
G	Seuil 1	51 760 €
	Seuil 2	62 973 €

### Article 3 Publicité et extension

Les parties signataires conviennent de déposer le présent accord et d'en demander l'extension.

## Accord du 1<sup>er</sup> février 2008

[Étendu par arr. 23 juin 2008, JO 28 juin]

Après avoir examiné le rapport sur la situation économique et l'emploi dans la branche, les signataires du présent accord, conclu en application de la convention collective des télécommunications, conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima 2008 :

### Article 1

Les salaires minima annuels conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 23 février 2007, sont majorés de 2,3 % se décomposant comme suit :

- 0,5 % au titre du réexamen de l'année 2007,
- 1,8 % au titre de l'anticipation pour l'année 2008.

À titre exceptionnel, les signataires du présent accord conviennent d'effectuer un effort supplémentaire pour les groupes de classification suivants :

- Groupe A : + 0,80 %,
- Groupe C : + 0,20 %,
- Groupe E : + 0,20 %.

### Article 2 Nouveau Barème

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tel que prévu à l'article 6-1-3 de la convention collective, arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels
A	Seuil 1	16 000 €
	Seuil 1 bis	16 680 €
	Seuil 2	17 502 €
B	Seuil 1	16 901 €
	Seuil 1 bis	17 454 €
	Seuil 2	18 182 €
C	Seuil 1	18 505 €
	Seuil 1 bis	19 570 €
	Seuil 2	21 350 €

Groupes	Seuils	Salaires annuels
D	Seuil 1	21 578 €
	Seuil 1 bis	22 506 €
	Seuil 2	24 513 €
E	Seuil 1	26 935 €
	Seuil 1 bis	31 071 €
	Seuil 2	35 441 €
F	Seuil 1	37 066 €
	Seuil 2	44 480 €
G	Seuil 1	52 951 €
	Seuil 2	64 422 €

### Article 3 Publicité

Les parties signataires conviennent de déposer le présent accord et d'en demander l'extension.

### Accord du 26 mars 2010

[Étendu par arr. 5 août 2010, JO 13 août]

Après avoir examiné le rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, par groupe de classification sont, à l'exception du groupe F, à des taux inférieurs à 5 % au niveau de la branche.

Ils restent attachés à la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les entreprises et demandent à celles-ci de tenir l'objectif de suppression des écarts avant le 31 décembre 2010, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Les parties signataires du présent accord décident de majorer les salaires minima de 1,3 % au titre de l'anticipation pour l'année 2010 et conviennent d'un rattrapage pour 2009 de 0,8 %, auquel les signataires du présent accord conviennent d'ajouter une majoration exceptionnelle de 0,2 %.

Elles décident en outre d'effectuer un effort supplémentaire pour certains groupes de classification :

Groupe A : + 0,4 %

Groupes B et C : + 0,2 %

Groupes D et E : + 0,1 %

En conséquence les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications, arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2010, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels
A	Seuil 1	16 432
	Seuil 1 bis	17 131
	Seuil 2	17 975
B	Seuil 1	17 324
	Seuil 1 bis	17 891
	Seuil 2	18 637
C	Seuil 1	18 968
	Seuil 1 bis	20 060
	Seuil 2	21 884

Groupes	Seuils	Salaires annuels
<b>D</b>	Seuil 1	22 096
	Seuil 1 bis	23 047
	Seuil 2	25 102
<b>E</b>	Seuil 1	27 582
	Seuil 1 bis	31 817
	Seuil 2	36 292
<b>F</b>	Seuil 1	37 919
	Seuil 2	45 504
<b>G</b>	Seuil 1	54 169
	Seuil 2	65 904

### **Article 1** **Création d'un 3<sup>ème</sup> seuil de minima**

Les parties signataires du présent accord conviennent, lors de la prochaine négociation annuelle sur les minima de branche 2011, de mener une réflexion sur la création d'un 3<sup>ème</sup> seuil de minima pour les groupes A à E.

### **Article 2** **Champ d'application/Publicité**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre 1 de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## **Accord du 27 janvier 2011**

[Étendu par arr. 26 avr. 2011, JO 6 mai]

Après avoir examiné le rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, au niveau de la branche et par groupe de classification sont inférieurs ou égal à 5 %.

Les signataires du présent accord sont attachés à la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les entreprises et demandent aux entreprises qui n'auraient pas tenu l'objectif de suppression des écarts avant le 31 décembre 2010 de prendre les mesures nécessaires.

Ils rappellent en outre qu'une pénalité financière à la charge de l'employeur est prévue par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 pour les entreprises qui, à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2012, ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

### **Article 1** **Salaires minima conventionnels pour 2011**

Les parties signataires du présent accord décident de majorer les salaires minima de 1,6 % au titre de l'anticipation pour l'année 2011 et conviennent d'un rattrapage pour 2010 de 0,4 %.

### **Article 2** **Création d'un 3<sup>ème</sup> seuil de minima**

*(Voir art. 6.1.3 de la convention collective nationale)*

Les parties signataires du présent accord conviennent de compléter le 4<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 6.1.3, de la convention collective du 26 avril 2000 par les dispositions suivantes :

«Il est créé un 3<sup>ème</sup> seuil de rémunération minima conventionnelle («seuil 3»), à l'issue d'une période de 15 ans dans le même groupe de classification d'emploi au sein d'une entreprise pour les salariés classés de A à D et à l'issue d'une période de 20 ans dans le même groupe classification d'emploi au sein d'une entreprise pour les salariés classés en E.».

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications, arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme

suit en 2011, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

	Seuils	Salaires annuels
A	Seuil 1	16 761 €
	Seuil 1 bis	17 474 €
	Seuil 2	18 335 €
	Seuil 3	19 276 €
B	Seuil 1	17 671 €
	Seuil 1 bis	18 249 €
	Seuil 2	19 010 €
	Seuil 3	20 322 €
C	Seuil 1	19 348 €
	Seuil 1 bis	20 462 €
	Seuil 2	22 322 €
	Seuil 3	23 218 €
D	Seuil 1	22 538 €
	Seuil 1 bis	23 508 €
	Seuil 2	25 605 €
	Seuil 3	27 046 €
E	Seuil 1	28 134 €
	Seuil 1 bis	32 454 €
	Seuil 2	37 018 €
	Seuil 3	39 388 €
F	Seuil 1	38 678 €
	Seuil 2	46 415 €
G	Seuil 1	55 253 €
	Seuil 2	67 223 €

### Article 3 Champ d'application/Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

### Accord du 26 janvier 2012

[Étendu par arr. 21 juin 2012, JO 29 juin]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL ;

RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

CFDT.

Après avoir examiné le rapport de branche sur la situation économique l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNE TEL RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes des bandes non cadres dans la branche sont inférieurs à 2,3 %, et ramenés à moins de 4,6 % pour les bandes cadres.

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est une priorité des partenaires sociaux de la branche.

Les entreprises qui n'auraient pas tenu l'objectif de suppression des écarts visé par la loi du 23 mars 2006, avant le 31 décembre 2010, et qui n'auraient pas mis en place un plan d'action visant les rémunérations dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010, prendront les mesures nécessaires.

Dans ce cadre, elles doivent au cours de l'année 2012 :

- Effectuer une analyse comparative des rémunérations Femmes/Hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective,
- Prévoir une enveloppe de rattrapage si des écarts inexplicables sont constatés,
- Modifier les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires.

### **Article 1** **Salaires minima conventionnels pour 2012**

Les salaires minima annuels conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 27 janvier 2011, sont majorés de 2,5 % se décomposant comme suit :

- 0,8 % au titre d'un rattrapage pour l'année 2011
- 1,7 % au titre de l'anticipation pour l'année 2012

Les signataires du présent accord conviennent en outre d'une mesure exceptionnelle supplémentaire de 0,5 % pour le 1<sup>er</sup> seuil du groupe E (E1).

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications, arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2012, sur la base d'une durée ou travail de 35 heures hebdomadaires.

Groupes	Seuils	Salaires annuels
A	Seuil 1	17 181 €
	Seuil 1 bis	17 911 €
	Seuil 2	18 794 €
	Seuil 3	19 758 €
B	Seuil 1	18 113 €
	Seuil 1 bis	18 706 €
	Seuil 2	19 486 €
	Seuil 3	20 831 €
C	Seuil 1	19 832 €
	Seuil 1 bis	20 974 €
	Seuil 2	22 881 €
	Seuil 3	23 799 €
D	Seuil 1	23 102 €
	Seuil 1 bis	24 096 €
	Seuil 2	26 246 €
	Seuil 3	27 723 €

Groupes	Seuils	Salaires annuels
E	Seuil 1	28 979 €
	Seuil 1 bis	33 266 €
	Seuil 2	37 944 €
	Seuil 3	40 373 €
F	Seuil 1	39 645 €
	Seuil 2	47 576 €
G	Seuil 1	56 635 €
	Seuil 2	68 904 €

## Article 2 Assiette des salaires minima annuels

Le dernier paragraphe de l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des Télécommunications est complété par les dispositions suivantes : (voir cet article)

## Article 3 Champ d'application/Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## Accord du 1<sup>er</sup> février 2013

[Étendu par arr. 7 juin 2013, JO 14 juin]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO.

Après avoir examiné le rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes des bandes non cadres dans la branche sont inférieurs à 1,7 %, et inférieurs à 4,9 % pour les bandes cadres.

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est une priorité des partenaires sociaux de la branche.

Ces derniers rappellent que conformément à la loi du 9 novembre 2010 et au décret du 18 décembre 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou à défaut un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La rémunération effective constitue désormais un domaine d'action obligatoire dans le cadre des négociations qui seront menées au moment du renouvellement des accords en cours au 19 décembre 2012.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, elles devront au moins, au cours de l'année 2013 :

- Effectuer une analyse comparative des rémunérations Femmes/Hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective,
- Prévoir une enveloppe de rattrapage si des écarts inexplicables sont constatés,
- Modifier les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires.

## Article 1 Salaires minima conventionnels pour 2013

Les salaires minima annuels conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 26 janvier 2012, sont majorés de 1,6 % au titre de l'anticipation pour l'année 2013.

Les signataires du présent accord conviennent en outre d'une mesure exceptionnelle supplémentaire de 0,5 % pour

les groupes A et B.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'Accord du 26 janvier 2012), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2013, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2013
A	Seuil 1	17 542 €
	Seuil 1 bis	18 287 €
	Seuil 2	19 189 €
	Seuil 3	20 173 €
B	Seuil 1	18 493 €
	Seuil 1 bis	19 099 €
	Seuil 2	19 895 €
	Seuil 3	21 268 €
C	Seuil 1	20 149 €
	Seuil 1 bis	21 310 €
	Seuil 2	23 247 €
	Seuil 3	24 180 €
D	Seuil 1	23 472 €
	Seuil 1 bis	24 482 €
	Seuil 2	26 666 €
	Seuil 3	28 167 €
E	Seuil 1	29 443 €
	Seuil 1 bis	33 798 €
	Seuil 2	38 551 €
	Seuil 3	41 019 €
F	Seuil 1	40 279 €
	Seuil 2	48 337 €
G	Seuil 1	57 541 €
	Seuil 2	70 006 €

## **Article 2**

### **Champ d'application/Publicité**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002. Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## **Accord du 24 janvier 2014**

[Étendu par arr. 12 juin 2014, JO 20 juin]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

Après avoir examiné le rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent que les écarts des moyennes de rémunérations par bande entre les hommes et les femmes non cadres dans la branche sont inférieurs à 1 %, et autour de 5 % pour les bandes cadres.

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent que conformément à la loi du 9 novembre 2010 et au décret du 18 décembre 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou à défaut un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La rémunération effective constitue désormais un domaine d'action obligatoire dans le cadre de ces négociations permettant ainsi la suppression des écarts injustifiés.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, elles devront au moins, au cours de l'année 2014 :

- Effectuer une analyse comparative des rémunérations Femmes/Hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective,
- Prévoir une enveloppe de rattrapage si des écarts injustifiés sont constatés,
- Modifier les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires.

### **Article 1** **Salaires minima conventionnels pour 2014**

Les salaires minima annuels conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 1<sup>er</sup> février 2013, sont majorés de 1 % au titre de l'anticipation pour l'année 2014.

Les signataires du présent accord conviennent en outre d'une mesure exceptionnelle supplémentaire de 0,2 % pour les groupes A et B.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'Accord du 1<sup>er</sup> février 2013), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2014, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2014
A	Seuil 1	17 753 €
	Seuil 1 bis	18 507 €
	Seuil 2	19 420 €
B	Seuil 3	20 416 €
	Seuil 1	18 715 €
	Seuil 1 bis	19 329 €
C	Seuil 2	20 134 €
	Seuil 3	21 524 €
	Seuil 1	20 351 €
D	Seuil 1 bis	21 524 €
	Seuil 2	23 480 €
	Seuil 3	24 422 €
E	Seuil 1	23 707 €
	Seuil 1 bis	24 727 €
	Seuil 2	26 933 €
	Seuil 3	28 449 €
	Seuil 1	29 738 €
	Seuil 1 bis	34 136 €

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2014
	Seuil 2	38 937 €
	Seuil 3	41 430 €
F	Seuil 1	40 682 €
	Seuil 2	48 821 €
G	Seuil 1	58 117 €
	Seuil 2	70 707 €

## Article 2 Assiette des salaires minima annuels

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche «L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail.»

Les signataires du présent accord demandent aux entreprises d'engager une réflexion approfondie sur l'assiette des minima conventionnels pour les non cadres, en tenant compte de leur environnement spécifique et de leurs contraintes, et qui pourrait conduire à une définition plus favorable à la définition conventionnelle de branche ci-dessus rappelée. Une synthèse des remontées de ces réflexions sera présentée en commission mixte paritaire au plus tard à la date d'engagement de la prochaine négociation annuelle sur les minima de branche.

## Article 3 Champ d'application/Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## Accord du 19 mars 2015

[Étendu par arr. 21 juill. 2015, JO 4 août, applicable à la date de signature]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

F3C CFDT.

Constatant la situation économique et sociale des entreprises de la branche et les effets cumulés des anticipations de hausse des prix depuis 2012, les signataires du présent accord conviennent d'un certain nombre de dispositions concernant les rémunérations des salariés de la branche :

## Article 1 Impact du SMIC

Les signataires du présent accord rappellent que nonobstant l'absence d'évolution de la grille des salaires minima de branche en 2015, aucun salarié ne peut percevoir une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

## Article 2 Égalité de rémunération entre les Femmes et les Hommes

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure pour un même travail ou un travail

---

de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche.

Il ressort du rapport annuel sur l'emploi et les rémunérations dans les Télécommunications et de la situation comparative des femmes et des hommes que si les salaires moyens par genre des salariés non cadres ne présentent plus d'écart de rémunération, des écarts moyens de 4,6 % à 6,5 % par groupe de classification subsistaient en 2014 pour les cadres, pouvant atteindre 10 % pour les femmes de niveau G dans la filière commercial/marketing.

Il apparaît également que les femmes sont moins présentes dans les niveaux de qualification supérieurs. Certains facteurs peuvent intervenir, tels que la répartition des emplois selon les sexes, et les fonctions occupées par les hommes et par les femmes en raison de leur filière de formation et leur parcours professionnel.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises de la branche à mettre en place des mesures susceptibles :

- de faciliter l'intégration des femmes dans les métiers à l'image «traditionnellement masculine», notamment par le recours à l'alternance et à une communication appropriée dans leurs recrutements.

- de lutter contre les décalages pouvant exister dans les progressions de carrières, en aidant les femmes à évoluer sur le plan professionnel

- de promouvoir la recherche de modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler l'activité professionnelle et les obligations familiales et sensibiliser les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de responsabilités familiales.

Ils rappellent en outre que conformément l'article L. 2242-5-1 du code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou à défaut un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La rémunération effective constitue désormais un domaine d'action obligatoire dans le cadre de ces négociations permettant ainsi la suppression des écarts injustifiés.

Ils conviennent que les entreprises de moins de 50 salariés devront au cours de l'année 2015 :

- Réaliser une analyse comparative des rémunérations Femmes/Hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective,

- Prévoir une enveloppe de rattrapage si des écarts injustifiés sont constatés,

- Modifier les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires.

### **Article 3**

#### **Parts variables**

En application des dispositions conventionnelles propres à la branche concernant les parts variables, les signataires du présent accord rappellent qu'à la moitié de la période de référence, «la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail.»

Ce dispositif ne peut avoir, en aucun cas, pour effet de verser mensuellement des salaires inférieurs au SMIC, hors parts variables, au prorata du temps de présence.

### **Article 4**

#### **Classification de branche**

Les signataires du présent accord conviennent avant la fin de l'année 2015 d'examiner les critères classants retenus par les partenaires sociaux dans la grille de classification de la Convention Collective Nationale pour s'assurer de l'absence d'élément discriminant entre les femmes et les hommes et, à défaut, procéder aux adaptations nécessaires.

Ils conviennent également de réétudier, notamment, la liste des exemples d'emplois figurant en annexe en tenant compte de l'évolution des métiers de la branche, telle qu'issue des travaux de l'Observatoire des Métiers, et fournir ainsi aux entreprises des repères indicatifs par filière en cohérence avec l'évolution et la diversité des emplois dans la branche.

### **Article 5**

#### **Champ d'application/Durée/ Publicité/extension**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Le présent accord entre en application à la date de signature fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

---

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

### **Annexe : Rappel de la grille des minima 2014**

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2014
A	Seuil 1	17 753 €
	Seuil 1 bis	18 507 €
	Seuil 2	19 420 €
	Seuil 3	20 416 €
B	Seuil 1	18 715 €
	Seuil 1 bis	19 329 €
	Seuil 2	20 134 €
	Seuil 3	21 524 €
C	Seuil 1	20 351 €
	Seuil 1 bis	21 524 €
	Seuil 2	23 480 €
	Seuil 3	24 422 €
D	Seuil 1	23 707 €
	Seuil 1 bis	24 727 €
	Seuil 2	26 933 €
	Seuil 3	28 449 €
E	Seuil 1	29 738 €
	Seuil 1 bis	34 136 €
	Seuil 2	38 937 €
	Seuil 3	41 430 €
F	Seuil 1	40 682 €
	Seuil 2	48 821 €
G	Seuil 1	58 117 €
	Seuil 2	70 707 €

### **Accord du 29 janvier 2016**

[Étendu par arr. 9 juin 2016, JO 18 juin]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

FO.

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non cadres et un écart inférieur ou égal à 4,5 % pour les salariés des bandes cadres.

Par ailleurs les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale et

dans les niveaux de qualification supérieurs.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à continuer de mettre en place des mesures susceptibles :

— de faciliter l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, notamment par le recours à l'alternance et à une communication appropriée dans leurs recrutements,

— de lutter contre les décalages pouvant exister dans les progressions de carrières, en accompagnant les femmes dans l'évolution de leur parcours,

— de promouvoir pour l'ensemble des salariés la recherche de modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, et sensibiliser les managers à ces dispositifs.

Ils rappellent en outre que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis,

Conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, issu de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise doit porter en particulier sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. En l'absence d'accord sur ces mesures, l'employeur doit établir un plan d'action destiné à assurer cette égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils conviennent que les entreprises non assujetties à l'obligation de négociation visée ci-dessus devront au cours de l'année 2016 :

— Réaliser une analyse comparative des rémunérations Femmes/Hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective,

— Prévoir une enveloppe de rattrapage si des écarts injustifiés sont constatés,

— Modifier les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires.

### **Article 1** **Salaires minima conventionnels pour 2016**

Les parties signataires du présent accord décident de majorer les salaires minima de 0,6 % au titre de l'anticipation pour l'année 2016 et conviennent d'un rattrapage pour 2015 de 0,2 %.

Elles conviennent en outre d'une mesure exceptionnelle supplémentaire de 0,2 % pour les groupes A et B.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'Accord du 24 janvier 2014, arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2016, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2016
A	Seuil 1	17 931 €
	Seuil 1 bis	18 692 €
	Seuil 2	19 614 €
	Seuil 3	20 620 €
B	Seuil 1	18 902 €
	Seuil 1 bis	19 522 €
	Seuil 2	20 335 €
	Seuil 3	21 739 €
C	Seuil 1	20 514 €
	Seuil 1 bis	21 696 €
	Seuil 2	23 668 €
	Seuil 3	24 617 €

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2016
D	Seuil 1	23 897 €
	Seuil 1 bis	24 925 €
	Seuil 2	27 148 €
	Seuil 3	28 677 €
E	Seuil 1	29 976 €
	Seuil 1 bis	34 409 €
	Seuil 2	39 248 €
	Seuil 3	41 761 €
F	Seuil 1	41 007 €
	Seuil 2	49 212 €
G	Seuil 1	58 582 €
	Seuil 2	71 273 €

## Article 2

### Assiette des salaires minima annuels

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche «L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail.»

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

## Article 3

### Champ d'application/Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## Accord du 3 février 2017

[Étendu par arr. 19 juin 2017, JO 29 juin]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

FO.

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non cadres et un écart qui continue de se réduire pour les cadres des bandes E et F (3,9 %).

Ils constatent également que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur for-

mation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Les signataires du présent accord engagent les entreprises de la branche à continuer de mettre en place des mesures susceptibles :

- de faciliter l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, notamment par le recours à l'alternance et à une communication appropriée dans leurs recrutements,
- de lutter contre les décalages pouvant exister dans les progressions de carrières, en accompagnant les femmes dans l'évolution de leur parcours,
- de promouvoir pour l'ensemble des salariés la recherche de modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, et sensibiliser les managers à ces dispositifs.

Ils rappellent en outre que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, issu de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise doit porter en particulier sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. En l'absence d'accord sur ces mesures, l'employeur doit établir un plan d'action destiné à assurer cette égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils conviennent que les entreprises non assujetties à l'obligation de négociation visée ci-dessus qui n'auraient pas au cours des années 2015 et/ou 2016 :

- Réalisé une analyse comparative des rémunérations Femmes/Hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective,
  - Prévu une enveloppe de rattrapage en cas de constatation d'écarts injustifiés,
  - Modifié les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires,
- doivent remplir ces obligations en 2017.

### **Article 1** **Salaires minima conventionnels pour 2017**

Les parties signataires du présent accord décident de majorer les salaires minima de 0,8 % au titre de l'anticipation pour l'année 2017.

Elles conviennent en outre de mesures exceptionnelles supplémentaires de

0,7 % pour le groupe A

0,4 % pour le groupe B

0,2 % pour le groupe C.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'Accord du 29 janvier 2016), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2017, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2017 (en €)
A	Seuil 1	18 200
	Seuil 1 bis	18 973
	Seuil 2	19 909
	Seuil 3	20 930
B	Seuil 1	19 129
	Seuil 1 bis	19 757
	Seuil 2	20 580
	Seuil 3	22 000

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2017 (en €)
C	Seuil 1	20 720
	Seuil 1 bis	21 913
	Seuil 2	23 905
	Seuil 3	24 864
D	Seuil 1	24 089
	Seuil 1 bis	25 125
	Seuil 2	27 366
	Seuil 3	28 907
E	Seuil 1	30 216
	Seuil 1 bis	34 685
	Seuil 2	39 562
	Seuil 3	42 096
F	Seuil 1	41 336
	Seuil 2	49 606
G	Seuil 1	59 051
	Seuil 2	71 844

## Article 2

### Assiette des salaires minima annuels

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche «L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail.»

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au prorata temporis, une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

## Article 3

### Champ d'application/Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## Accord du 26 janvier 2018

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CFTC ;

FO.

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Les signataires du présent accord engagent les entreprises de la branche à continuer de mettre en place des mesures susceptibles :

— de faciliter l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, notamment par le recours à l'alternance et à une communication appropriée dans leurs recrutements,

— de lutter contre les décalages pouvant exister dans les progressions de carrières, en accompagnant les femmes dans l'évolution de leur parcours,

— de promouvoir pour l'ensemble des salariés la recherche de modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, et sensibiliser les managers à ces dispositifs.

Ils rappellent en outre que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, issu de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise doit porter en particulier sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. En l'absence d'accord sur ces mesures, l'employeur doit établir un plan d'action destiné à assurer cette égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils conviennent que les entreprises non assujetties à l'obligation de négociation visée ci-dessus qui n'auraient pas déjà au cours des années précédentes :

— Réalisé une analyse comparative des rémunérations Femmes/Hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective,

— Prévu une enveloppe de rattrapage en cas de constatation d'écarts injustifiés,

— Modifié les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires,

doivent remplir ces obligations en 2018.

### **Article 1** **Salaires minima conventionnels pour 2018**

Les parties signataires du présent accord décident de majorer les salaires minima de 1,2 % :

0,3 % au titre du rattrapage 2017 et 0,9 % au titre de l'anticipation pour l'année 2018.

Elles conviennent en outre de mesures exceptionnelles supplémentaires de :

0,8 % pour le groupe A et les seuils 1, 1bis et 2 du groupe B

0,2 % pour le seuil 3 du groupe B et le seuil 1 du groupe C

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'Accord du 3 février 2017), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2018, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2018 (en €)
A	Seuil 1	18 564
	Seuil 1 bis	19 353
	Seuil 2	20 308
	Seuil 3	21 349

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2018 (en €)
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

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche «L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être, au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail.»

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au prorata temporis, une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

## Article 3

### Champ d'application/Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## Accord du 22 février 2019

[Étendu par arr. 25 sept. 2019, JO 2 oct., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2019]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO.

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunérations d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Ils rappellent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'article L. 1142-8 du Code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ils rappellent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du Code du travail relatifs à, l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

### Article 1

#### Salaires minima conventionnels pour 2019

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour majorer les salaires minima annuels de la branche de 2 % pour l'année 2019.

Pour soutenir la situation des bas salaires dans la branche, ils décident également, cette année, d'accorder un coup de pouce significatif aux deux premiers groupes de la classification : 1,5 % au groupe A et 1,3 % au groupe B, ce qui représente respectivement une majoration totale de 3,5 % pour les salaires minima du groupe A et de 3,3 % pour ceux du groupe B.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'Accord du 26 janvier 2018), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2019, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2019 (en €)
A	Seuil 1	19 214
	Seuil 1 bis	20 031
	Seuil 2	21 019
	Seuil 3	22 097

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2019 (en €)
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

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche «L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail»

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au prorata-temporis, une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

## Article 3

### Champ d'application/Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## Accord du 4 mars 2020

[Étendu par arr. 23 juill. 2020, JO 1<sup>er</sup> août]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CFTC ;

FO.

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non-cadres et un écart limite pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Ils rappellent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'article L. 1142-8 du Code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ils rappellent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

### Article 1

#### Salaires minima conventionnels pour 2020

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour majorer les salaires minima annuels de la branche de 1,3 % pour l'année 2020.

Elles conviennent en outre d'un coup de pouce supplémentaire de 1 % pour les groupes A et B et de 0,2 % pour les niveaux C1 et E1, ce qui représente respectivement une majoration totale de 2,3 % pour les groupes A et B et de 1,5 % pour les niveaux C1 et E1.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications (modifié par l'Accord du 22 février 2019), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2020, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2020 (en €)
A	Seuil 1	19 656
	Seuil 1 bis	20 492
	Seuil2	21 503
	Seuil3	22 606
B	Seuil 1	20 620
	Seuil 1 bis	21 298
	Seuil 2	22 184
	Seuil 3	23 576

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2020 (en €)
C	Seuil 1	21 754
	Seuil 1 bis	22 915
	Seuil 2	24 997
	Seuil 3	26 001
D	Seuil 1	25 191
	Seuil 1 bis	26 274
	Seuil 2	28 617
	Seuil 3	30 228
E	Seuil 1	31 659
	Seuil 1 bis	36 271
	Seuil 2	41 369
	Seuil 3	44 020
F	Seuil 1	43 224
	Seuil 2	51 873
G	Seuil 1	61 749
	Seuil 2	75 127

## Article 2

### Assiette des salaires minima annuels

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche, l'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires, de l'épargne salariale au sens du code du travail, et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunérations brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail.

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au prorata temporis, une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

## Article 3

### Champ d'application/Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## Accord du 28 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 5 juin]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HumApp.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC.

Dans un contexte inédit de pandémie mondiale ayant impacté la majorité des secteurs au plan national durant les deux dernières années, la branche des télécommunications, tout en ayant participé au maintien de l'activité économique sur l'ensemble du territoire, en particulier en appui des services d'urgence et de la mise en place du télétravail à grande échelle, a su faire preuve de résilience tout en maintenant des engagements forts en termes d'investissements.

Par ailleurs et après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non-cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Ils rappellent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'article L. 1142-8 du code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ils rappellent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

### **Article 1** **Salaires minima conventionnels pour 2022**

Les parties signataires du présent accord conviennent de majorer de 2,8 % les salaires minima annuels des groupes A et B de la grille ainsi que le niveau d'accueil (seuil 1) des groupes C à G.

Les seuils 1 bis, 2 et 3 des groupes C et D sont majorés de 2,6 %.

Les seuils 1 bis, 2 et 3 du groupe E ainsi que les seuils 2 des groupes F et G sont majorés de 2,5 %.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'Accord du 4 mars 2020), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2022, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2022 (en €)
	Seuil 1	20 207
A	Seuil 1 bis	21 066
	Seuil 2	22 106
	Seuil 3	23 239
	Seuil 1	21 198
B	Seuil 1 bis	21 895
	Seuil 2	22 806
	Seuil 3	24 237
	Seuil 1	22 364

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2022 (en €)
C	Seuil 1 bis	23 511
	Seuil 2	25 647
	Seuil 3	26 678
	Seuil 1	25 897
D	Seuil 1 bis	26 958
	Seuil 2	29 362
	Seuil 3	31 014
	Seuil 1	32 546
E	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**

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche «L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail.

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au prorata temporis, une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

## **Article 3**

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 226-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le niveau des salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

## **Article 4**

### **Champ d'application/Publicité**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

# Accord du 20 janvier 2023

[Étendu par arr. 12 avr. 2023, JO 18 avr.]

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT-F3C ;

CFE-CGC ;

CGT ;

FO-Com ;

CFTC Média +.

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non-cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Ils rappellent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises des télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis. Ils rappellent en particulier les dispositions de l'article 4 de l'Accord du 9 novembre 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des télécommunications, relatives au principe d'égalité de rémunération, à l'analyse de la situation comparée en amont des négociations d'entreprise, au budget dédié en cas d'écarts non justifiés et à la garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité ou d'adoption.

En outre et conformément à l'article L. 1142-8 du code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ils rappellent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

## Article 1

### Salaires minima conventionnels pour 2023

Les parties signataires du présent accord conviennent de majorer de 5,5 % les salaires minima annuels des groupes A et B de la grille ainsi que le niveau d'accueil (seuil 1) du groupe C.

Les seuils 1 bis, 2 et 3 du groupe C, le groupe D ainsi que le niveau d'accueil (seuil 1) du groupe E sont majorés de 4 %.

Les seuils 1 bis, 2 et 3 du groupe E sont majorés de 3,5 %.

Les groupes F et G sont majorés de 3 %.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'Accord du 28 janvier 2022), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2023, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2023 (en €)
<b>Dictionnaire Permanent Conventions Collectives A</b>	Seuil 1	21 319
	Seuil 1 bis	Mise à jour (septembre 2025) <b>83</b>
	Seuil 2	23 322
	Seuil 3	24 518

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2023 (en €)
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

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche «L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail.»

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au prorata temporis, une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

## Article 3

### Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 226-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le niveau des salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

## Article 4

### Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à la fin du premier semestre 2023, afin de faire un point sur la

---

situation économique nationale, et plus particulièrement sur l'évolution du taux de l'inflation et son impact sur le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

## **Article 5** **Champ d'application/Publicité**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## **Accord du 12 janvier 2024**

[Étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 26 avr.]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT FO ;

CFTC.

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non-cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Ils rappellent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises des télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis. Ils rappellent en particulier les dispositions de l'article 4 de l'Accord du 9 novembre 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des télécommunications, relatives au principe d'égalité de rémunération, à l'analyse de la situation comparée en amont des négociations d'entreprise, au budget dédié en cas d'écarts non justifiés et à la garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité ou d'adoption.

En outre et conformément à l'article L. 1142-8 du code du travail, issu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

Ils rappellent qu'à défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives devront être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

## **Article 1** **Salaires minima conventionnels pour 2024**

Les parties signataires du présent accord conviennent de majorer de 3,5 % les salaires minima annuels des groupes A à D de la grille ainsi que le niveau d'accueil (seuil 1) du groupe E.

Les seuils 1 bis, 2 et 3 du groupe E sont majorés de 3,3 %.

Les groupes F et G sont majorés de 3 %.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'Accord du 20 janvier

2023), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2024, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2024 (en €)
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

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche «L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail.»

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au prorata temporis, une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

---

### **Article 3** **Entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 226-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le niveau des salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

### **Article 4** **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à la fin du premier semestre 2024, afin de faire un point sur la situation économique nationale, et plus particulièrement sur l'évolution du taux de l'inflation et son impact sur le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

### **Article 5** **Champ d'application /Publicité**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## **Accord du 31 janvier 2025**

[Étendu par arr. 9 avr. 2025, JO 26 avr.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HumApp.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

### **Préambule**

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, les partenaires sociaux ont mené des négociations afin de conclure un accord venant réviser la grille des salaires minima conventionnels applicable au sein du secteur des Télécommunications.

Les signataires du présent accord rappellent l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, plus particulièrement, à celui d'égalité de rémunération, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tel que posé à l'article L. 3221-2 du Code du travail.

C'est en ce sens qu'est intervenue la signature de l'accord du 9 novembre 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des Télécommunications (étendu par arrêté ministériel du 23 mai 2022), dont l'article 4 porte plus précisément sur le principe d'égalité de rémunération.

En outre, et conformément à l'article L. 1142-8 du Code du travail, il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. À défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives doivent être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des articles L. 2253-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

### **Article 1** **Salaires minima conventionnels pour 2025**

Les parties signataires du présent accord conviennent de majorer de 1,8 % les salaires minima annuels de l'ensemble

des groupes de la grille de classification.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6-1-3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'Accord du 12 janvier 2024), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2025, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2025 (en €)
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
F	Seuil 3	49 112
	Seuil 1	47 992
G	Seuil 2	57 425
	Seuil 1	68 558
	Seuil 2	83 168

## Article 2

### Assiette des salaires minima annuels

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche «L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail.».

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié

---

ne peut percevoir, mensuellement au prorata temporis, une rémunération inférieure au SMIC, hors parts variables.

### **Article 3** **Entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 226-23-1 du code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le niveau des salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

### **Article 4** **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à la fin du premier semestre 2025, afin de faire un point sur la situation économique nationale, et plus particulièrement sur l'évolution du taux de l'inflation et son impact sur le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

### **Article 5** **Champ d'application/Publicité**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du Code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

---

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### Protection sociale complémentaire

#### Accord du 20 décembre 2024

[Étendu par arr. 28 juill. 2025, JO 5 août, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2025]

##### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Les bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire mis en place par les entreprises peuvent être définis en fonction de leur appartenance à la catégorie des cadres et des non-cadres.

Par ailleurs, le financement patronal des garanties de protection sociale complémentaire est exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition notamment que ces dernières présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'elles couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou bien une ou plusieurs catégories objectives de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Parmi ces critères, figure l'appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres qui étaient déterminées par référence à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (dite «CCN AGIRC») et notamment à ses articles 4, 4 bis et 36 de son annexe I.

La notion de «cadre» (anciennement «article 4») et «assimilé cadre» (anciennement «article 4 bis») est, depuis la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arco au 1<sup>er</sup> janvier 2019, définie par l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres en date du 17 novembre 2017 (qui a remplacé la CCN AGIRC sur ces notions).

Les dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale ont été par conséquent mises à jour par un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les cadres et assimilés cadres sont à présent définis par référence respectivement aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Le deuxième alinéa du 1<sup>o</sup> de l'article R. 242-1-1 du CSS prévoit également la possibilité, par accord interprofessionnel ou professionnel, d'intégrer certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Ce nouveau critère vise à inclure, dans le régime des cadres, les salariés anciennement qualifiés «article 36».

Cet accord professionnel doit être validé et agréé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Dans la branche des Télécommunications, la classification est prévue au chapitre 1 du Titre 6 et comporte sept groupes de classification. Parallèlement à la structuration de la classification conventionnelle, la commission administrative de l'AGIRC qui était alors compétente pour examiner les emplois devant faire l'objet d'une affiliation auprès de l'organisme de retraite des cadres avait décidé, les 30 novembre 2000 et 7 mars 2002, des différents groupes d'emplois permettant aux salariés de relever de l'article 4 de la CCN AGIRC ou de l'article 36 de son annexe I.

Il convient ici de rappeler qu'il n'existe pas, au sein de la branche des télécommunications, de salariés anciennement qualifiés «article 4 bis». C'est pourquoi le présent accord ne prévoit pas d'équivalence.

Aucune modification majeure n'a été apportée par la suite.

Dans ce contexte et compte tenu de ces évolutions réglementaires, les partenaires sociaux de la branche des Télécommunications se sont réunis afin :

1. D'une part, de définir :

- les catégories des salariés cadres relevant désormais de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- *(Exclu de l'extension par arr. 28 juill. 2025, JO 5 août) les catégories des salariés non-cadres pouvant intégrer et bénéficier des garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées au profit des salariés cadres*

---

par les entreprises ;

2. D'autre part, de saisir sur la base de ces définitions, la commission paritaire rattachée à l'APEC pour obtenir son agrément.

### **Article 1** **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

### **Article 2** **Définition des salariés «cadres»**

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les cadres titulaires des emplois relevant des groupes E, F et G au sens de la classification instituée par la convention collective nationale des Télécommunications.

Sont également concernés les salariés du groupe D bis lorsque ce groupe a été mis en place par accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article 6-1-2 de la convention collective nationale des télécommunications.

Comme indiqué précédemment, aucune catégorie ne permet une affiliation de salariés dans la catégorie «assimilés cadres» au sens des dispositions de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

### **Article 3** **Définition des salariés «non-cadres» pouvant intégrer des garanties de protection sociale complémentaire des cadres**

*(Art. exclu de l'extension par arr. 28 juill. 2025, JO 5 août)*

*Pour l'application du deuxième alinéa du 1<sup>o</sup> de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale relatif aux salariés pouvant être «intégrés à la catégorie des cadres», sont visés les salariés titulaires d'emplois relevant des groupes C et D bénéficiant antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale des télécommunications, du statut de cadre ou assimilé au sens de la CCN AGIRC et pouvant, au titre de la clause de sauvegarde, continuer à cotiser à l'AGIRC en application de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective de 1947 (groupes fermés résultant d'opérations juridiques ou d'un changement d'activité principale).*

*Les entreprises de la branche ont la faculté d'intégrer ou non ces salariés dans la catégorie des cadres pour leurs régimes de protection sociale complémentaire.*

*Cette faculté ne saurait étendre à ces salariés les autres dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres.*

### **Article 4** **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des Télécommunications, quelle que soit leur taille.

Les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

### **Article 5** **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en tout état de cause l'entrée en vigueur des stipulations des articles 2 et 3 du présent accord est conditionnée à la publication d'un agrément de la commission paritaire de l'APEC, en application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

### **Article 6** **Durée, révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 7** **Agrément et dépôt**

Les signataires du présent accord mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément auprès de la commission paritaire de l'APEC et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi

---

qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Frais de santé**

### **Accord du 26 juin 2014**

[Étendu par arr. 9 avr. 2015, JO 17 avr.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC.

#### **Préambule**

Dès 2000, les signataires de la convention collective nationale des Télécommunications ont contribué à l'amélioration de la protection sociale des salariés des entreprises de la branche en prévoyant, au sein des garanties minimales obligatoires de prévoyance instituées au chapitre II du titre VIII, que les entreprises devaient «être en mesure de pouvoir accorder à leurs salariés une garantie collective leur assurant une prise en charge de tout ou partie des frais de santé en complément des remboursements de Sécurité Sociale» (article 8.2.2.4).

Dans un environnement de diminution du taux de couverture de l'assurance maladie, la couverture complémentaire santé est devenue un élément essentiel de l'accès aux soins médicaux en particulier pour les salariés les moins protégés. C'est la raison pour laquelle les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et la Loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi ont entendu généraliser et encadrer l'application d'une couverture complémentaire santé au bénéfice de l'ensemble des salariés tout en améliorant le dispositif de portabilité aux demandeurs d'emploi.

Les signataires du présent accord décident, en conséquence, de mettre en conformité les dispositions de l'article 8.2.2.4 de la convention collective avec les nouvelles dispositions légales en rendant obligatoire une couverture collective complémentaire santé dans toutes les entreprises et en assurant un seuil minimal conventionnel de garanties dans la branche.

Constatant que la très grande majorité des salariés des entreprises de la branche dispose déjà d'une couverture collective pour les frais de santé, ils n'entendent pas remettre en cause les contrats «complémentaire santé» préexistants dans les entreprises et respectant les dispositions du présent accord.

#### **Article 1**

##### **Respect des critères de responsabilité**

Les contrats d'assurance «complémentaire santé» mis en place dans les entreprises relevant du présent accord doivent s'inscrire dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits «responsables» et «solidaires» défini par l'article 57 de la Loi du 13 août 2004 et ses différents décrets et arrêtés d'application.

Ils ne doivent rembourser ni les pénalités mises à la charge de l'assuré, notamment en cas de non respect du parcours de soin, ni la participation forfaitaire et la franchise prévues à l'article L. 322-2 du Code de la sécurité sociale. Ils doivent en outre prévoir le remboursement minimum des prestations liées à la prévention, aux consultations du médecin traitant et aux prescriptions de celui-ci, dans les conditions définies par l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité Sociale.

En tout état de cause, les garanties et niveaux de remboursement seront adaptés par les entreprises en fonction des évolutions législatives et réglementaires, notamment régissant les «contrats responsables et solidaires» qui auraient une incidence sur le régime.

#### **Article 2**

##### **Modalités de choix de l'organisme assureur**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat collectif d'assurance «complémentaire santé» pour leurs salariés.

Elles sont libres de choisir l'organisme de leur choix, quelle que soit sa forme juridique, en respectant les critères ci-dessous dans la sélection des offres :

- Le respect des caractéristiques de la couverture «frais de santé» prévue par le présent accord et notamment :
  - La population à assurer prévue à l'article 4

- Les garanties et services attendus prévus à l'article 3
- Le montant minimum de la part employeur pour la couverture du bénéficiaire prévu par l'article 6
- Les entreprises, dans le cadre de leur négociation avec l'organisme assureur seront attentives à la tarification proposée, aux conditions de révision des tarifs et la modération des frais de gestion,
- La nature, l'assiette et la structure des cotisations relèvent de la négociation collective d'entreprise.
- En l'absence d'accord d'entreprise, l'entreprise peut procéder par référendum ou décision unilatérale. Ceci vaut notamment lorsque le régime préexistant à l'entrée en application du présent accord émane lui-même d'un référendum ou d'une décision unilatérale de l'employeur,
- La pérennité des organismes assureurs et de la sécurité de la couverture proposée,
- L'existence de services d'information et d'accompagnement pour les salariés (assistance téléphonique, dépliants d'information, action sociale...).

Par ailleurs, les signataires du présent accord souhaitent prolonger la politique de la branche en matière de prévention de la santé, notamment dans le cadre des travaux de la commission paritaire de suivi santé prévention de la branche, et favoriser les démarches de prévention dans le domaine de la santé par les entreprises, tout en maîtrisant mieux encore le budget de protection sociale. Ils recommandent donc que les entreprises puissent accéder, à leur demande, à des services permettant d'agir en faveur de la santé de leur salariés notamment sous forme de réunions d'information, ou de diffusion de guides pratiques, d'affiches ou encore d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité.

En cas de changement d'organisme assureur, le changement doit se faire sans rupture temporelle de la couverture des salariés au titre de la «complémentaire santé».

### Article 3 Définition et contenu des garanties minimales

La couverture «frais de santé» a pour objet d'assurer le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Les signataires du présent accord conviennent des prestations minimales (nature et niveau) que doit assurer le régime de la complémentaire santé des entreprises relevant du champ d'application des télécommunications ci-dessous :

NB : Ces garanties s'appliquent sous réserve de garanties plus favorables définies par le décret à paraître relatif au panier de soin minimal. Si le décret était plus favorable que ces garanties ainsi définies, les parties se réuniraient au plus tard dans le mois suivant sa parution afin de réétudier le niveau de ces prestations.

Désignation des actes	Prestations garanties Remboursement de l'assurance maladie inclus
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Forfait hospitalier et franchise pour les actes supérieurs ou égaux à 120 €	100 % frais réels
Honoraires médicaux et chirurgicaux	100 % BR
Frais de séjour conventionnés	100 % BR
Frais de chambre particulière y compris en ambulatoire	40 € par jour
Transport accepté SS	100 % BR
Soins courants	
Consultations, visites généralistes	110 % BR
Consultations, visites spécialistes et actes de spécialité	170 % BR
Auxiliaires médicaux (infirmier, orthophonistes...)	100 % BR
Radiologie	170 % BR
Analyses	100 % BR
Pharmacie remboursée par l'assurance maladie	
Vignettes blanches, bleues ou orange	100 % BR
Optique	

Désignation des actes	Prestations garanties Remboursement de l'assurance maladie inclus
Monture dans la limite d'un équipement tous les 2 ans sauf évolution de la correction*	Dans la limite d'un forfait de 60 €
Verres (la paire) dans la limite d'un équipement tous les deux ans sauf évolution de la correction	Dans la limite d'un forfait de 120 € à 250 € en fonction du besoin de correction suivant que le verre est dans la catégorie «verre simple» ou verre complexe»
Lentilles	Dans la limite d'un plafond annuel de 100 €
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par l'assurance maladie y compris inlay on-lay	170 % BR
Prothèses autres que dentaires et dispositifs médicaux	100 % BR
Exemples : béquilles, genouillères, semelles orthopédiques	
Audition : Dépistage une fois tous les cinq ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de 50 ans et plus	100 % BR
Prothèse auditive	Dans la limite d'un forfait de 300
BR = Base de remboursement de la sécurité sociale * Les entreprises sont invitées à privilégier la mise en place de bonifications en cas de consommation raisonnée.	

Les montants ci-dessus exprimés en euros pourront être révisés par les signataires du présent accord si les montants prévus par le décret à venir relatif au contenu des contrats responsables venaient à être modifiés.

Les prestations minimales garanties telles que prévues par le tableau ci-dessus, peuvent être améliorées par les entreprises dans la limite des conditions fixées par les contrats responsables et solidaires.

Les prestations garanties doivent pouvoir faire l'objet du tiers payant auprès des professionnels de santé ou être versées directement au salarié.

L'organisme assureur doit pouvoir proposer aux salariés un accès à un réseau optique et/ou dentaire.

#### **Article 4 Salariés bénéficiaires**

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 5 ci-après, les entreprises doivent impérativement affilier au contrat collectif «frais de santé» sélectionné dans l'entreprise les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Lorsque leurs ayants droits ne sont pas couverts à titre obligatoire, les salariés bénéficiaires du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droits en souscrivant des garanties complémentaires à celles définies par le présent accord dont ils assurent le financement.

La couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut Rhin, du Bas Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1 du Code de la sécurité sociale, est assurée dans les conditions du présent accord, sous réserve des adaptations précisées par le décret visé à l'article L. 911-7 dudit code.

L'adhésion des salariés et les garanties y afférentes sont maintenues en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant cette période d'un maintien de salaire total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées, directement ou indirectement, en tout ou partie par l'entreprise. Sont notamment visées les périodes indemnisées de maladie, accident du travail, maternité ou les périodes de formation rémunérées.

#### **Article 5 Dispenses d'affiliation à l'initiative du salarié**

Par exception à l'article 4 ci-dessus, et si un accord d'entreprise ne prévoit pas de dispositions différentes, les entreprises peuvent dispenser d'adhésion, à leur demande, les salariés dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6o 2° et 3° du Code de la sécurité sociale :

— Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même si ils ne bénéficient

---

pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

— Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

— Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

— Les bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ;

— Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

— À condition d'en justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 28 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs mis en place dans les entreprises.

Les salariés souhaitant se prévaloir d'une dispense d'adhésion doivent faire part de leur décision par écrit, fournir les justificatifs demandés et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

Ils ne bénéficient pas de la portabilité des droits prévue à l'article 7 ci-après.

## **Article 6**

### **Financement**

S'agissant du financement des garanties du présent accord, l'employeur assure au minimum 55 % des cotisations du salarié participant, à l'exclusion des éventuelles garanties supplémentaires, garanties des ayants droits ou options facultatives.

L'accord d'entreprise, la décision suite à référendum ou la décision unilatérale prise par l'employeur peuvent prévoir des dispositions plus favorables tant en ce qui concerne le taux de prise en charge patronale que les éventuelles garanties supplémentaires, garanties des ayants droits ou options facultatives.

L'employeur qui souhaite entrer dans une logique de redistribution pourra, le cas échéant, mettre en œuvre une cotisation proportionnelle au salaire afin de favoriser la proportion de l'effort des salariés à leurs revenus.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité, telle que prévue à l'article 7 ci-après, doit être financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité.

## **Article 7**

### **Maintien des garanties**

Les garanties du contrat d'assurance frais de santé cessent d'être accordées au salarié au jour de l'expiration de son contrat de travail.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à bénéficier du maintien des garanties après la cessation de leur contrat de travail, et dans la limite de 12 mois, les bénéficiaires de la portabilité, telle que précisée par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité Sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, et ouvrant droit à l'indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

— Lorsque le salarié reprend un emploi ;

— Lorsque le salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;

— À la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;

— En cas de décès du salarié.

## **Article 8**

### **Communication et obligation d'information des salariés sur le régime des frais de santé**

Conformément à l'article L. 932-6 du Code de la sécurité sociale, les entreprises doivent remettre à chaque salarié concerné, ainsi qu'à chaque nouvel embauché, une notice d'informations détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les garanties souscrites dans l'entreprise et leurs modalités d'application.

Les salariés concernés sont également informés individuellement de toute modification des garanties.

Ces informations peuvent être délivrées par tout moyen adapté permettant de répondre effectivement à cette obligation tel que courrier, courriel, intranet, etc...

---

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une information sur ses droits au titre de la portabilité des garanties et dans tous les cas, quelle que soit la nature du départ, d'informer l'organisme assureur de sa date de départ.

En effet, conformément aux dispositions de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Evin) modifiée par la loi de sécurisation de l'emploi, l'organisme qui délivre sa garantie complémentaire santé devra adresser une proposition de maintien de la couverture aux anciens salariés au plus tard dans les deux mois à compter de la rupture du contrat de travail ou de la fin de période de maintien des garanties au titre de la portabilité.

En cas de décès du salarié assuré, lorsque des ayants droits sont garantis de son chef, leur couverture est maintenue pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

La garantie prend effet au plus tard au lendemain de la demande.

L'employeur doit s'assurer que l'information est délivrée aux ayants droits par l'organisme assureur ou par lui-même conformément aux dispositions de l'article 4 de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 complétée par la Loi sur la sécurisation de l'emploi.

Dans les entreprises, ou groupe d'entreprises, de plus de 50 salariés, l'organisme assureur remet annuellement à l'employeur et aux institutions représentatives du personnel un rapport relatif à la gestion sur la couverture collective mise en œuvre dans l'entreprise.

Ce rapport doit servir de base de travail à une réunion tri-partite (employeur, représentant du personnel et assureur) destinée à analyser les équilibres de gestion et à décider des mesures à prendre pour faire éventuellement évoluer le contrat dans le cadre des conditions contractuelles avec l'organisme assureur.

#### **Article 9**

##### **Délai d'application du présent accord**

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des télécommunications et ne disposant pas d'un régime obligatoire de frais de santé ou ne disposant pas d'un régime au moins équivalent aux dispositions du présent accord, devront le mettre en place dans un délai de 6 mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension du présent accord.

En tout état de cause, conformément aux dispositions légales, ce délai d'application ne doit pas avoir pour effet de conduire à la mise en place du régime après le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### **Article 10**

##### **Champ d'application/Publicité/extension**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de déposer le présent accord et d'en demander l'extension.

### **Formation professionnelle**

#### **Accord du 28 janvier 2005**

[Étendu par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct., applicable à compter du lendemain du jour de son dépôt à la direction départementale du travail, soit le 18 mars 2005]

Considérant :

— la dénonciation par le secteur de l'audiovisuel de l'accord cadre du 27 octobre 1999 relatif à AUVICOM et de l'accord d'adhésion de l'audiovisuel à AUVICOM conclu à la même date,

— la conclusion par l'AESPA et les organisations syndicales représentatives de l'audiovisuel d'un accord en date du 15 novembre 2004 portant adhésion de l'audiovisuel à l'AFDAS,

— la conclusion de l'accord unanime du 24 septembre 2004 relatif à la Formation Professionnelle dans les Télécommunications,

les partenaires sociaux de la branche des télécommunications prennent acte du départ de l'audiovisuel, réaffirment la désignation d'AUVICOM pour les télécoms et décident ce qui suit :

#### **Article 1**

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord cadre du 27 octobre 1999 relatif à AUVICOM et de se substituer à l'accord d'adhésion de la branche des télécommunications conclu à la même date.

Les signataires du présent accord demandent en outre au conseil d'administration d'AUVICOM de modifier les statuts annexés à l'accord du 27 octobre 1999 conformément aux nouveaux statuts figurant en annexe du présent texte.

---

Dans un souci de lisibilité, les partenaires sociaux de la branche conviennent de préciser l'ensemble du cadre de fonctionnement de l'OPCA dans les conditions ci-après.

## **Article 2**

L'organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) des télécommunications dit «AUVICOM» est désigné comme l'OPCA compétent pour la collecte et la gestion des contributions à la formation professionnelle dues par les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications.

AUVICOM est constitué sous la forme d'association régie par la loi de 1901. Il est doté de la personnalité morale.

## **Article 3**

### **Objet et missions**

Dans le respect de la législation en vigueur, et conformément à l'accord du 24 septembre 2004, l'OPCA a pour objet :

- de collecter et de gérer les contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle continue,
- de faciliter la mise en œuvre par les partenaires sociaux de la politique de formation de la branche en s'appuyant sur les orientations définies par la CPNE, ainsi que les services de proximité à destination des entreprises et des salariés,
- de mobiliser l'ensemble des financements disponibles légaux ou conventionnels, notamment publics, pour accompagner l'effort de formation des entreprises lors de la définition des besoins et moyens de formation dans la branche des télécommunications,
- de collecter et de gérer les contributions des entreprises dues au titre d'un accord collectif déléguant à l'OPCA cette collecte, dès lors que cette collecte et cette gestion sont distinctes de celles de la formation professionnelle continue,
- de collecter et gérer les contributions des entreprises à l'apprentissage sous réserve de la réglementation en vigueur et de la conclusion d'un accord de branche.

Il contribue, dans le respect de la réglementation en vigueur :

- Au financement des frais de fonctionnement, des stages et à la prise en charge des frais concernant les stagiaires (frais de transport et d'hébergement, rémunération et charges sociales légales et contractuelles),
- Au financement d'études ou de recherche intéressant la formation, après accord du conseil d'administration,
- À l'information, à la sensibilisation et au conseil des chefs d'entreprises et de leur personnel sur les besoins et les moyens de formation,
- Aux frais de gestion de l'OPCA, et du paritarisme.

## **Article 4**

### **Ressources**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'organisme désigné AUVICOM, les contributions suivantes sous réserve des abattements ou exonérations éventuellement prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur :

- les fonds correspondant à la fraction de 0,50 % de la masse salariale prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et du DIF, due par les entreprises employant dix salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage,
- une contribution minimale obligatoire de 10 % de la part de la participation légale au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus,
- la contribution obligatoire de 0,40 % de la masse salariale, portée à 0,55 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, des entreprises de moins de 10 salariés au titre de la formation professionnelle continue.

Les autres ressources sont constituées par :

- les contributions volontaires,
- les subventions ou apports autorisés par la législation en vigueur ou par accord collectif de branche,
- les produits financiers.

## **Article 5**

### **Conseil d'Administration**

Le Conseil d'Administration de l'OPCA, composé paritairement des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan national signataires du présent accord, est formé d'un collègue employeur et d'un collègue salarié ayant pouvoir délibératif.

---

Il comprend 20 membres, soit 10 membres représentant le collège employeurs et 2 membres par organisation syndicale signataire représentative au plan national.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans respectivement par chacune des composantes des collèges. Leur mandat est renouvelable. Ils peuvent être remplacés à tout moment par le syndicat ou l'organisation qui les a désignés pour le mandat restant à courir.

La périodicité de ses réunions est fixée dans les statuts.

### **Article 6** **Rôle et pouvoir du Conseil d'Administration**

Le Conseil d'Administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes à l'objet du présent accord et des statuts.

En tant que de besoin, il peut déléguer une partie de ses pouvoirs, au Président et au Vice Président ainsi qu'au bureau.

Il contrôle la gestion et l'utilisation des fonds collectés et fixe, dans la limite de la législation en vigueur, les plafonds de frais de gestion.

Il fixe tous les ans les règles d'affectation des sommes non utilisées au titre du 0,9 %.

Il ordonne le financement et le paiement des actions de formation sous réserve d'une vérification par l'OPCA de la conformité des pièces du dossier ayant servi à sa constitution.

Il vérifie et approuve les documents comptables de l'exercice. Il désigne sur proposition du bureau, l'expert-comptable, le commissaire aux Comptes et son suppléant, qui auront notamment pour missions de vérifier la sincérité et l'exactitude des comptes ainsi que de s'assurer du respect des procédures de l'OPCA.

Il veille au respect des orientations telles que définies par la CPNE.

Il finance les études et recherches intéressant la formation professionnelle.

Il adopte et modifie les statuts à la majorité des deux tiers et peut créer des commissions ad hoc en lien avec les missions d'AUVICOM

Il recrute et nomme le directeur, sur proposition du bureau, et fixe ses pouvoirs et ses attributions. Il fixe le montant de sa rémunération. Il peut le révoquer à la majorité de ses membres.

Il a le pouvoir d'ester en justice.

Le président du Conseil d'Administration est Président de l'OPCA.

Il est élu tous les deux ans par alternance dans chaque collège. Le vice Président et le Trésorier appartiennent à l'autre collège. Le trésorier adjoint appartient au même collège que le Président.

Le Président veille à l'exécution des décisions arrêtées par le Conseil d'Administration. Il assure la représentation de l'OPCA auprès des adhérents ou des futurs adhérents ainsi qu'auprès des pouvoirs publics. Il assure la régularité du fonctionnement de l'OPCA qu'il représente dans les actes de la vie civile et préside les réunions du Conseil d'Administration. Il peut assister à toutes les réunions de l'OPCA.

### **Article 7** **Bureau**

Le bureau est composé paritairement de 10 membres élus pour 2 ans par le Conseil d'Administration parmi ses membres.

Il comprend :

De droit le Président,

le Vice-Président,

le Trésorier,

le Trésorier Adjoint,

Plus 6 administrateurs.

En cas de vacance d'un membre du bureau, le poste sera pourvu par un membre du conseil d'administration appartenant au même collège jusqu'au terme du mandat restant à courir.

Le bureau se réunit, selon une périodicité fixée par les statuts, pour :

- assurer la gestion courante dans le cadre des décisions prises par le Conseil d'Administration conformément aux statuts,
- affecter les budgets de dépenses et d'engagements décidés par le Conseil d'Administration d'AUVICOM,
- mettre en œuvre les orientations en matière de formation déterminée par la CPNE de la branche,

- 
- proposer au Conseil d'Administration d'AUVICOM l'affectation des fonds non utilisés et mutualisés au plus tard au 31 décembre de chaque année, au titre du 0,9 %
  - formuler un avis sur l'utilisation des fonds du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés,
  - adopter les règles de prise en charge sur proposition de la commission professionnalisation, et en cas de besoin examiner les dossiers «professionnalisation»
  - entendre les rapports d'activité des commissions,
  - établir chaque année à l'attention du Conseil d'Administration un rapport financier récapitulatif des fonds utilisés et engagés.

Il ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des représentants de chaque collège est présente ou représentée. Si le quorum n'est pas atteint, une seconde réunion portant sur le même ordre du jour est convoquée dans un délai de deux semaines. Les décisions sont alors réputées valides à la majorité des membres présents ou représentés.

### **Article 8**

#### **Commission «professionnalisation»**

Il est institué une commission «professionnalisation» pour l'examen des dossiers des contrats et périodes de professionnalisation, conformément aux priorités définies par la CPNE.

Cette commission est composée paritairement de dix membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés signataires.

La périodicité des réunions de la commission est fixée dans les statuts.

Les avis de la commission sur le financement des dossiers sont pris à la majorité simple des présents ou représentés.

Elle ne peut délibérer qu'en présence d'au moins un membre de chaque collège.

### **Article 9**

#### **Règlement intérieur**

Le bureau peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités de fonctionnement non prévues par le présent accord. Le règlement intérieur doit être soumis pour approbation au conseil d'administration d'AUVICOM.

### **Article 10**

#### **Entrée en application et durée**

Le présent avenant entrera en application le lendemain du jour de son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Il fait l'objet des formalités d'extension

Il est conclu pour une durée indéterminée et peut être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail

## **Annexe**

## **Statuts d'AUVICOM**

### **Article 1**

#### **Objet**

L'OPCA est une association régie par les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 sur les associations et les textes législatifs et réglementaires relatifs aux organismes paritaires collecteurs agréés, notamment les articles R. 964-1 et suivants du code du travail.

Les présents statuts ont pour objet de déterminer les modalités de gestion de l'OPCA dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, en particulier le présent accord portant modification de l'organisme paritaire collecteur agréé des télécommunications intitulé AUVICOM.

Son siège social est situé 12/14 rue de l'Eglise 75015 Paris. Il pourra être transféré par décision du conseil d'administration.

Il ne peut être hébergé dans une entreprise adhérente ou relevant du champ d'intervention de l'OPCA.

---

## **Article 2** **Conseil d'administration**

### **2.1** **Composition du conseil d'administration**

Il est composé paritairemment comme prévu par l'accord du 28 Janvier 2005 relatif à AUVICOM.

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour 2 ans respectivement par chacune des composantes de chacun des deux collèges. Avant chaque échéance, les organisations représentées sont invitées, par courrier, à faire connaître, dans un délai de 15 jours, le nom de leur (s) représentant (s), en cas de modification, pour la période suivante. Ils peuvent être remplacés à tout moment par le syndicat ou l'organisation qui les a désignés pour la durée du mandat restant à courir.

Les mandats sont gratuits et renouvelables sans limitation.

Conformément à l'article R. 964-1.4-c alinéa 3 du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 relatif aux organismes collecteurs agréés, le cumul des fonctions d'administrateur dans un OPCA et dans un établissement de formation ou un établissement de crédit doit être porté à la connaissance des instances paritaires de l'organisme collecteur ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit s'il y a lieu un rapport spécial.

Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

Ils peuvent se faire représenter par un autre membre du même collège.

### **2.2** **Rôle du conseil d'administration**

Il assure le fonctionnement de l'OPCA dans le respect des dispositions légales, réglementaires, contractuelles et conventionnelles et notamment de l'article 6 de l'accord cadre.

Il décide de l'acceptation conformément aux dispositions légales et réglementaires, de toute dévolution de biens d'organismes collecteurs de fonds devant cesser leur activité.

Il détermine la nature des services de proximité apportés aux entreprises et à leurs salariés notamment en conseil, ingénierie et en matière d'échange d'informations sur les prix d'achat de formation.

Il adopte les principales orientations en matière de politique de formation, notamment au vu des orientations définie dans les CPNE.

Il détermine les priorités d'action et de répartition des ressources.

Il détermine les règles de mutualisation.

Il vote le budget, et adopte les comptes de l'OPCA.

Il délibère sur les documents visés à l'article R. 964-1-9 du décret du 28 octobre 1994 et les transmet à l'autorité administrative.

Il peut, dans le cadre de l'exercice de ses missions, contracter des emprunts, acquérir, louer ou si besoin est, vendre des biens immobiliers dans le respect des dispositions réglementaires.

Il examine les propositions de modifications des statuts et est chargé de les approuver conformément à l'article 6. Il peut créer des commissions ad hoc en lien avec les missions d'AUVICOM

Le conseil d'administration dispose de tous documents qui lui paraissent utiles à l'exercice de sa mission.

### **2.3** **Fonctionnement du conseil d'administration**

Le conseil d'administration se réunit au moins trois fois par an et autant de fois qu'il est nécessaire, sur convocation du Président et de son Vice-Président ou à la demande de la majorité des membres du bureau saisissant le Président à cet effet et précisant la ou les questions à soumettre au Conseil.

Le Conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié des membres de chaque collège le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Si le quorum n'est pas atteint, le conseil est convoqué à nouveau dans un délai de 2 semaines et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ; s'il y a désaccord entre les deux collèges, le Président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du Conseil où la décision est prise par vote individuel des administrateurs.

Les délibérations du Conseil d'Administration font l'objet d'un relevé de décisions extrait du procès verbal.

Le procès verbal fait l'objet d'une approbation lors de la réunion suivante du Conseil d'Administration.

---

## **2.4 Présidence**

Le Président et le Vice-Président représente l'OPCA partout où il est nécessaire. Ils assurent l'exécution des décisions du Bureau et du Conseil d'Administration. Ils président à toutes les réunions du Bureau, du Conseil d'Administration, veillent à leurs convocations et à la régularité de leurs séances. Ils procèdent à toutes les mesures de l'administration courante non réservées à d'autres membres par les dispositions ci-après.

Le Président ordonnance en accord avec le Trésorier et sur signature conjointe portée sur les engagements de dépenses, tous les débours, y compris ceux du Conseil d'Administration, du Bureau, à l'exception de ceux de l'administration courante qui restent de la compétence des Trésoriers.

Le Président représente l'OPCA en justice dans le cadre du mandat donné par le conseil d'administration.

Le Président peut déléguer une partie de ses missions au Directeur de l'OPCA sous réserve de l'accord du Conseil d'Administration.

Le Vice-Président peut exercer à la demande du Président une partie des missions et prérogative de celui-ci.

En cas d'absence ou d'empêchement du Président, le Vice-Président le remplace provisoirement dans ses fonctions, sous le contrôle permanent du Bureau.

## **2.5 Trésorier et Trésorier adjoint**

Le Trésorier et le Trésorier adjoint reçoivent et conservent les ressources de l'OPCA après définition de la politique de placement par le conseil d'administration. Ils établissent et tiennent les comptes qu'ils soumettent chaque année. Ils dressent les budgets prévisionnels, qu'ils soumettent également pour approbation au Bureau, puis au Conseil d'Administration. Ils contrôlent toutes les opérations financières, tant en recette qu'en dépense, dont les résultats sont repris aux comptes présentés annuellement par eux.

Le Trésorier et le Trésorier adjoint procèdent à tous paiements sur les engagements de dépenses liées au budget de fonctionnement de l'OPCA.

Ils représentent l'OPCA devant tous organismes administratifs, les banques, les bureaux de la poste et les comptes chèques postaux, où ils déposent les fonds, effectuent tous retraits nécessaires, accomplissent toutes opérations utiles, reçoivent tous comptes, colis, correspondances ou objets quelconques et signent tous registres et décharges.

Ils délèguent, autant qu'ils le jugent utile, tout ou partie de leurs pouvoirs au directeur de l'OPCA et/ou à tout autre membre du Conseil d'Administration, pour les besoins de l'administration courante. Ils restent dans ce cas responsables de la surveillance régulière de toutes les opérations accomplies.

## **2.6 Directeur de l'OPCA**

Sur proposition du bureau, le directeur de l'OPCA est recruté et nommé par le Conseil d'Administration qui, le cas échéant, met fin à ses fonctions.

Il assiste en tant que de besoin aux réunions du Bureau et du Conseil d'Administration sans voix délibérative.

Il applique les décisions du Conseil d'Administration sous l'autorité de celui-ci.

Les missions du Directeur sont définies par le Conseil d'Administration de l'OPCA.

## **Article 3 Bureau**

Le bureau est mandaté par le conseil d'administration pour exécuter ou faire exécuter les décisions arrêtées par celui-ci dans la limite des délégations fixées à cet effet.

### **3.1 Composition du bureau**

Le bureau est composé paritairement de 10 membres élus pour 2 ans par le conseil d'administration parmi ses membres :

Il comprend de droit :

— le Président de l'OPCA,

— son Vice-Président,

— le Trésorier,

— le Trésorier adjoint,

plus 6 administrateurs.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre

---

du bureau à la plus prochaine réunion du Conseil d'Administration, et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

### **3.2 Rôle du bureau**

Le bureau assure la gestion courante de l'OPCA dans le cadre des décisions prises par le Conseil d'Administration. À ce titre, il dispose de tous les documents qui lui paraissent utiles à l'exercice de sa mission. Il se réunit en tant que de besoin sur convocation du Président.

Il fixe l'ordre du jour des réunions du Conseil d'Administration.

Les séances du bureau font l'objet de procès verbaux.

### **Article 4 Commission «Professionnalisation»**

Il est institué une commission «professionnalisation» pour l'examen des dossiers financés par le 0,50 % et le 0,15 % des entreprises de moins de 10 salariés.

Cette commission est composée paritairement de dix membres désignés par moitié par les organisations professionnelles d'employeurs et par moitié par les organisations syndicales de salariés signataires représentatives au plan national.

Elle examine une fois par mois les dossiers de demande de financement des actions relevant du 0,50 %.

Les avis de la commission sur le financement des dossiers sont pris à la majorité simple des présents ou représentés.

La commission ne peut valablement délibérer qu'en présence d'au moins un membre de chaque collège.

### **Article 5 Modification des statuts**

Toute demande de modification des statuts, par un membre du conseil d'administration mandaté à cet effet par l'organisation qui l'a désigné, doit être faite par écrit au président en exercice qui saisit le bureau de cette demande.

Le bureau doit inscrire au prochain ordre du jour du Conseil d'Administration le projet de modification de statuts. Il joint à ce projet un avis pris à la majorité de ses membres.

La convocation du Conseil d'Administration doit parvenir, au moins 15 jours francs avant la date de réunion, à ses membres.

Les modifications doivent être adoptées à la majorité des 2/3 des présents ou représentés.

### **Article 6 Règlement intérieur**

Le Conseil d'Administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités de fonctionnement de l'OPCA non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur et ses modifications sont adoptés à la majorité simple.

### **Article 7 Organisation administrative de l'OPCA**

Le directeur de l'OPCA assiste aux réunions du bureau et de la commission et en assure le compte-rendu auprès du conseil d'administration.

Sur délégation du conseil d'administration et sous l'autorité du président, le directeur est responsable de la gestion administrative et comptable de l'OPCA dont il rend compte au conseil d'administration.

- Il a en charge devant le conseil d'administration la régularité juridique des décisions de l'OPCA,
- il procède au choix du personnel dont il a la responsabilité dans le cadre des orientations définies par le conseil d'administration en matière d'emploi et de salaires,
- il assure l'exécution des décisions prises en conseil d'administration auquel il rapporte,
- il veille à la tenue des registres prévus par la loi et les statuts, à l'établissement des procès-verbaux qu'il contre-signe, au classement des pièces et archives,
- il dispose d'une autonomie de décision dans le cadre de ses responsabilités déléguées par le conseil d'administration. Habilité à signer tous les actes administratifs, comptables et financiers correspondant à sa délégation, il informe le bureau des décisions qu'il est amené à prendre.

Après accord du conseil d'administration, il signe les contrats notamment en matière d'assurances et de baux.

Préparant les dossiers et les réunions du bureau et de la commission, il participe à ces travaux dont il rend compte au conseil d'administration. Il rappelle que les réflexions et décisions de la commission et du bureau doivent demeurer

---

rer en conformité avec le cadre de travail fixé par le conseil d'administration.

Les services de l'OPCA ainsi que les personnes exerçant une mission pour le compte du fonds, sont placés sous la responsabilité du directeur.

#### **Article 8 Patrimoine**

L'OPCA ne peut posséder d'autres biens que ceux qui sont nécessaires à son fonctionnement.

#### **Article 9 Tenue de la comptabilité**

La comptabilité de l'OPCA est tenue conformément au plan comptable adapté. Chaque catégorie de ressource fait l'objet d'une comptabilisation spécifique et individualisée.

Pour l'application de ce plan, le trésorier établit un règlement comptable. La comptabilité de l'OPCA est certifiée sincère et exacte par un expert-comptable et un commissaire aux comptes qui ont également pour mission de s'assurer du respect des procédures internes applicables à l'OPCA.

Les ressources de l'OPCA doivent être soit déposées à vue, soit placées à court terme, soit conservées en numéraire. Les intérêts produits par les sommes déposées ou placées à court terme ont le même caractère que les sommes dont ils sont issus. Ils sont soumis aux mêmes conditions d'utilisation et à la même procédure de contrôle.

Les pièces justificatives des recettes et dépenses de l'OPCA doivent être conservées pendant un délai de 5 ans minimum après la clôture de l'exercice pour être présentées à toute réquisition des organes de contrôle.

#### **Article 10 Cessation d'activité de l'OPCA**

La dissolution de l'OPCA ne peut intervenir que sur décision du Conseil d'Administration, à la majorité, siégeant en séance extraordinaire ou en cas de retrait de l'ensemble des agréments par les pouvoirs publics.

En cas de cessation d'activité de l'OPCA, le Conseil d'Administration de l'OPCA réuni en session extraordinaire détermine les modalités de dévolution à la majorité des 2/3 sur proposition du bureau. Si aucun accord n'est trouvé lors de cette réunion, une deuxième réunion est convoquée dans les 15 jours et les décisions sont alors prises à la majorité simple.

### **Avenant n° 3 du 14 décembre 2007**

[Étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai]

Afin de favoriser le développement des périodes de professionnalisation dans la branche des télécommunications telle que définie par le titre I de la convention collective et son avenant du 25 janvier 2002, les signataires de l'accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications conviennent de revoir, à titre expérimental pour l'année 2008, la durée de formation minimale des parcours professionnalisants financés par AUVICOM.

En conséquence, la durée minimale de formation des périodes de professionnalisation débutant entre la conclusion du présent avenant et le 28 février 2009 est ramenée à 70 heures sur 12 mois.

AUVICOM adressera à la CPNE, courant décembre 2008, un bilan quantitatif et qualitatif de l'évolution des périodes de professionnalisation en 2008.

Au vu de ce bilan, et au regard du bilan de l'utilisation des fonds de la professionnalisation, la CPNE pourra, si nécessaire, proposer aux signataires du présent avenant, courant février 2009, de prolonger l'expérience.

#### **Publication/extension/durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 28 février 2009 et prend effet à compter de sa date de signature.

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

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

### **Avenant n° 4 du 30 janvier 2009**

[Étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 21 juill.]

Afin de favoriser le développement des périodes de professionnalisation dans la branche des télécommunications telle que définie par le titre I de la convention collective et son avenant du 25 février 2002, les signataires de l'accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications étaient convenus, par accord du 14 décembre 2007 de ramener, à titre expérimental pour l'année 2008, la durée de formation minimale des parcours professionnalisants financés par AUVICOM à 70 heures.

---

Au vu du bilan adressé par AUVICOM sur l'évolution des dispositifs de formation au cours de l'année 2008 et après avoir constaté la croissance du volume des périodes de professionnalisation (+ 71 %) tout en préservant une moyenne de durée de formation satisfaisante, les signataires du présent avenant conviennent de prolonger l'expérience en 2009.

En conséquence, la durée minimale de formation des périodes de professionnalisation débutant entre la conclusion du présent avenant et le 28 février 2010 est ramenée à 70 heures sur 12 mois.

AUVICOM adressera à la CPNE, courant décembre 2009, un nouveau bilan quantitatif et qualitatif de l'évolution des périodes de professionnalisation en 2009.

Au vu de ce bilan, et au regard du bilan de l'utilisation des fonds de la professionnalisation, la CPNE pourra, si nécessaire, proposer aux signataires du présent avenant, courant février 2010, de transformer cette deuxième année d'expérimentation en règle pérenne.

**Publication/extension/durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 28 février 2010 et prend effet à compter de sa date de signature.

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

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## **Avenant n° 5 du 22 janvier 2010**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc.]

Afin de favoriser le développement des périodes de professionnalisation dans la branche des télécommunications telle que définie par le titre I de la convention collective et son avenant du 25 février 2002, les signataires de l'accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications étaient convenus, par les accords du 14 décembre 2007 et du 30 janvier 2009 de ramener, la durée de formation minimale des parcours professionnalisants financés par AUVICOM à 70 heures.

Au vu du bilan adressé par AUVICOM sur l'évolution des dispositifs de formation au cours des années 2008 et 2009 et après avoir constaté la croissance du volume des périodes de professionnalisation tout en préservant une moyenne de durée de formation satisfaisante, les signataires du présent avenant conviennent de prolonger l'expérience pour 2010 et 2011.

En conséquence, la durée minimale de formation des périodes de professionnalisation débutant entre la conclusion du présent avenant et le 28 février 2012 est ramenée à 70 heures sur 12 mois.

AUVICOM adressera à la CPNE, courant décembre 2010 puis courant décembre 2011, un nouveau bilan quantitatif et qualitatif de l'évolution des périodes de professionnalisation en 2010 et 2011.

Au vu de ce bilan, et au regard du bilan de l'utilisation des fonds de la professionnalisation, la CPNE pourra, si nécessaire, proposer aux signataires du présent avenant de transformer cette expérimentation en règle pérenne.

**Publication/extension/durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 28 février 2012 et prend effet à compter de sa date de signature.

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

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## **Avenant n° 6 du 7 octobre 2010**

[Étendu par arr. 6 avr. 2012, JO 14 avr.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL - RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

---

Le présent avenant a pour objet de revoir les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les entreprises de télécommunications conformément aux dispositions de la Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et à l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Les signataires du présent avenant conviennent de modifier ou compléter en conséquence certaines dispositions de l'accord de branche du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les Télécommunications.

## **Article 1**

### **Accord National Interprofessionnel**

*(Voir le préambule de l'accord du 24 septembre 2004)*

## **Article 2**

### **Égalité d'accès à la formation**

Les partenaires sociaux de la branche confirment leur attachement au principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle des salariés quel que soit leur sexe, leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise.

Ils portent une attention particulière au développement de la formation professionnelle des salariés des petites entreprises de la branche et souhaitent en faciliter l'accès par des moyens adaptés aux petites structures. En conséquence, ils complètent le préambule de l'accord du 24 septembre 2004 (3<sup>ème</sup> tiret avant la fin) par les dispositions suivantes :

— Réaffirmer AUVICOM (*Terme exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2012, JO 14 avr.*) dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation professionnelle, et de vigilance sur la qualité des actions de formation financées, «ainsi que dans son rôle de conseil et dans la mise à disposition d'actions collectives de formation adaptées aux salariés des TPE et PME, notamment de moins de 50 salariés».

## **Article 3**

### **Simplification du Plan de formation**

*(Voir l'article 1 de l'accord du 24 septembre 2004)*

## **Article 4**

### **Portabilité du DIF**

*(Voir l'article 2 de l'accord du 24 septembre 2004)*

## **Article 5**

### **Contrat de professionnalisation**

*(Voir l'article 3 de l'accord du 24 septembre 2004)*

Les CPNE de branche n'étant plus habilitées à établir la liste des qualifications éligibles aux contrats de professionnalisation, seuls les contrats de professionnalisation visant un titre, un diplôme, un CQP ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective peuvent être financés par l'OPCA.

## **Article 6**

### **Modulation des forfaits par la CPNE**

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats et des périodes de professionnalisation financés par AUVICOM (*Terme exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2012, JO 14 avr.*) sur la base d'un forfait défini en annexe de l'accord du 24 septembre 2004 peuvent être modulés par la CPNE dans la limite de 20 %, en fonction des dispositifs, mais aussi des publics.

## **Article 7**

### **Le tutorat**

Les missions de tutorat dans le cadre des dispositifs de professionnalisation sont confiées aux salariés ayant des compétences et une expérience professionnelle reconnues dans une qualification en rapport avec l'activité exercée par les jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Les salariés en deuxième partie de carrière constituent un public privilégié.

Les dispositions relatives aux conditions d'exercice et de valorisation des missions de tutorat par les salariés en deuxième partie de carrière prévues à l'article 2-4 de l'accord de branche du 3 juillet 2009 viennent compléter l'article 5 de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les télécommunications.

## **Article 8**

### **Entretien professionnel**

*(Voir l'article 9 de l'accord du 24 septembre 2004)*

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie, de préférence annuellement, et au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

---

## **Article 9**

### **Passeport orientation et formation**

Un modèle de passeport formation a été établi par la CPNE des télécommunications, et mis à la disposition des salariés de la branche sur le site internet d'AUVICOM (*Terme exclu de l'extension par arr. 6 avr. 2012, JO 14 avr.*) pour leur permettre de recenser leurs diplômes, titres, certifications, aptitudes, connaissances et compétences acquises tout au long de leur vie tant au titre de la formation initiale que dans le cadre de la formation continue ou dans celui d'activité bénévole. Les salariés peuvent le compléter de tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ou encore des actions de formation prescrites par le service public de l'emploi pour constituer leur passeport orientation-formation.

Ce passeport orientation-formation reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation. L'employeur ne peut en exiger la communication.

## **Article 10**

### **Lisibilité du dispositif conventionnel sur la formation**

Afin de rendre plus accessible la lecture et la connaissance de l'ensemble du dispositif conventionnel de branche relatif à la formation professionnelle, les signataires du présent avenant conviennent de faire figurer en annexe dudit avenant l'accord du 24 septembre 2004 complété de l'ensemble des avenants et accords subséquents.

## **Article 11**

### **Hiérarchie des normes**

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent avenant.

## **Article 12**

### **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 13**

### **Dénonciation/révision**

Le présent avenant peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent avenant conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent avenant ou les complétant.

## **Avenant n° 7 du 26 janvier 2012**

[Étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

---

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Afin de favoriser le développement des périodes de professionnalisation dans la branche des télécommunications telle que définie par le titre I de la convention collective et son avenant du 25 février 2002, les signataires de l'accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications étaient convenus, par les accords du 14 décembre 2007, du 30 janvier 2009 puis du 22 janvier 2010 de ramener, la durée de formation minimale des parcours professionnalisant financés sur les fonds de la professionnalisation à 70 heures sur 12 mois.

Au vu des bilans dressés par AUVICOM sur l'évolution des dispositifs de formation et après avoir constaté que les avenants ci-dessus ont permis la croissance du volume des périodes de professionnalisation tout en préservant une moyenne de durée de formation satisfaisante, les signataires du présent avenant conviennent de maintenir à 70 heures la durée minimale de formation des périodes de professionnalisation prévue à l'article 4 de l'accord du 24 septembre 2004 pour une année supplémentaire.

### **Publication/extension/durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il prend effet à compter du 29 février 2012 jusqu'au 28 février 2013.

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

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## **Avenant n° 8 du 21 décembre 2012**

[Étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC ;

F3C CFDT.

Afin de favoriser le développement des périodes de professionnalisation dans la branche des télécommunications telle que définie par le titre I de la convention collective et son avenant du 25 février 2002, les signataires de l'accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications étaient convenus, par les accords du 14 décembre 2007, du 30 janvier 2009 et des 22 janvier 2010 et 26 janvier 2012, de ramener la durée de formation minimale des parcours professionnalisant financés sur les fonds de la professionnalisation à 70 heures sur 12 mois.

Au vu des bilans dressés par AUVICOM sur l'évolution des dispositifs de formation et après avoir constaté que les avenants ci-dessus ont permis la croissance régulière du volume des périodes de professionnalisation tout en préservant une moyenne de durée de formation des périodes de professionnalisation supérieure à 130 heures dans la branche, les signataires du présent avenant conviennent de maintenir à 70 heures sur 12 mois la durée minimale de formation des périodes de professionnalisation prévue à l'article 4 de l'accord du 24 septembre 2004 pour une année supplémentaire.

### **Champ d'application/Publication/extension/durée**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013 jusqu'au 28 février 2014.

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

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

---

## Avenant du 22 mai 2015

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT.

Suite à la réforme de la formation professionnelle, notamment s'agissant de l'encadrement des périodes de professionnalisation, les partenaires sociaux de la branche des Télécommunications constatent une diminution importante du nombre de périodes de professionnalisation financées dans la branche depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les signataires de l'accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications conviennent donc de revoir temporairement, dans l'attente de la conclusion de la négociation sur la formation professionnelle, la durée de formation minimale des parcours professionnalisants financés par OPCALIA.

— En conséquence, la durée minimale de formation des périodes de professionnalisation débutant entre la conclusion du présent avenant et le 31 décembre 2015 au plus tard est ramenée à 70 heures sur 12 mois à l'exception des formations inscrites à l'inventaire et des actions visant à la validation des acquis et de l'expérience qui peuvent avoir une durée plus courte.

### Publication/extension/durée

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2015 et prend effet à compter de sa date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## Accord du 11 décembre 2015

[Étendu par arr. du 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à la date de signature]

*Mod. par Avenant, 26 janv. 2018 étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> févr. et le 31 déc. 2018 et prorogé par Avenant du 23 novembre 2018 jusqu'à l'aboutissement de la négociation de branche sur la formation professionnelle, et au plus tard jusqu'au 31 déc. 2019<sup>(1)</sup>*

### (1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UNETEL-RST.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT F3C;*

*FO.*

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CFTC ;

CGT FO.

## Préambule

Suite à l'Accord National Interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la Formation Professionnelle, et à la loi du 5 mars 2014, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications entendent modifier les dispositions conventionnelles existantes relatives à la formation professionnelle pour s'inscrire dans le cadre du nouveau dispositif, notamment avec la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation.

---

Ils conviennent donc de substituer aux dispositions de l'accord du 24 septembre 2004 ainsi qu'aux accords et avenants :

- du 27 mars 2006 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation,
- du 23 février 2007 relatif au positionnement et à la rémunération des apprentis,
- du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de deuxième partie de carrière,
- du 7 octobre 2010 relatif à la formation professionnelle,
- et du 14 juin 2012 relatif aux contrats de professionnalisation, les dispositions du présent accord.

L'obligation nationale de formation professionnelle tout au long de la vie vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les signataires du présent accord réaffirment que la Formation Professionnelle Continue constitue une priorité dans les entreprises de télécommunications, afin de permettre d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés et de maintenir et développer la meilleure adéquation possible entre les compétences des salariés et les besoins des entreprises, notamment celles qui font face à des évolutions technologiques, d'organisation ou de concurrence.

Ils réaffirment leur volonté de poursuivre une politique de Formation Professionnelle dans la branche qui permette :

- de faciliter l'égalité d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle à l'ensemble des personnels, notamment au regard du principe de non-discrimination, quels que soient la classification, le sexe, l'âge, la situation familiale, l'appartenance à une ethnie, ou une nation, les convictions religieuses et, dans le cadre de la législation en vigueur, l'état de santé ou le handicap du salarié.

Dans ce cadre, les entreprises veilleront à ce que les salariés investis d'un mandat de représentation du personnel, électif ou désignatif, dans l'entreprise, ou d'un mandat syndical dans la branche, bénéficient de ces dispositions dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels,

- d'encourager une plus grande mixité des métiers, facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, ainsi que source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés,

- de promouvoir des modes d'organisation de formation permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie familiale afin de faciliter l'exercice de la parentalité des femmes et des hommes de la branche,

- de lutter contre les décalages pouvant éventuellement exister dans les progressions de carrières, en développant les compétences des femmes pour leur permettre d'évoluer sur le plan professionnel et en facilitant leur intégration dans les métiers à l'image traditionnellement «masculine»,

- de renforcer une dynamique qui favorise l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi,

- de répondre aux besoins des entreprises pour s'adapter aux évolutions des marchés et des technologies et pour soutenir leur développement,

- d'accroître les capacités d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés et leur développement professionnel, face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques, des mutations organisationnelles, ainsi qu'à la diversification des produits et des services en télécommunications et au développement de leur utilisation,

- d'accompagner les salariés dans la digitalisation grandissante des entreprises et de la société, afin de leur permettre une appropriation de tous les usages numériques et de leurs enjeux ainsi que les nouveaux modes de fonctionnement «coopératifs et collectifs» en œuvre dans les entreprises et accroître ainsi leur employabilité à tous les niveaux.

Les parties signataires considèrent que pour assurer une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation professionnelle et répondre aux enjeux de la formation tout au long de la vie professionnelle, les dispositifs de formation mis en œuvre doivent s'inscrire dans le cadre du développement de parcours professionnels et s'appuyer sur la convergence des intérêts du salarié et de l'entreprise, tout en s'inscrivant en cohérence avec une politique de branche anticipatrice.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent en conséquence :

- réaffirmer le rôle de la CPNE dans son attribution générale de développement de la formation professionnelle dans la branche, notamment en ce qui concerne les contrats et les périodes de professionnalisation, et l'établissement de la liste pour le Compte Personnel de Formation, ainsi que dans son rôle d'ajustement de la politique de branche en direction des Instances de l'OPCA,
- établir le plan triennal d'actions de l'Observatoire des Métiers dans le cadre de la négociation triennale sur les objectifs, les priorités et les moyens de la Formation Professionnelle dans la branche,
- confirmer OPCALIA dans son rôle de collecte et de gestion des fonds de la formation professionnelle, et de vigi-

---

lance sur la qualité des actions de formation financées, ainsi que dans son rôle de conseil et de propositions de services adaptés aux entreprises de toutes tailles, notamment par la mise à disposition d'actions collectives de formation adaptées aux salariés des TPE et PME de moins de 50 salariés,

- inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences, au vu de leurs perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des marchés, des technologies et des modes d'organisation, et à informer leurs salariés, le plus largement possible, des dispositifs de formation mis en place,
- inciter les salariés à mettre en œuvre leur Compte Personnel de Formation dans le cadre de parcours professionnels cohérents avec la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

### **Article 1**

#### **Le plan de formation de l'entreprise (PFE)**

Les signataires du présent accord considèrent que l'atteinte des objectifs visés ci-dessus nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel et organisations syndicales, dans le respect du rôle et des attributions de chacun tels que fixés par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Ils rappellent que la réforme de la formation professionnelle constitue un changement de paradigme. Elle substitue à un régime obligatoire de dépenses fiscales, une logique d'investissement volontaire dans la formation pour adapter et développer les compétences et les qualifications des salariés et améliorer ainsi la compétitivité des entreprises.

En conséquence, ils incitent les entreprises :

- à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences, aptitudes et potentiels des salariés,
- à intégrer la dimension formation au moment des choix d'investissements ou de l'évolution des organisations,
- à favoriser l'appropriation du nouvel environnement de la formation professionnelle par l'encadrement afin de lui permettre d'accompagner ses collaborateurs dans leurs parcours professionnels, et de les informer sur les principaux dispositifs de formation,
- à favoriser l'accès à la formation de l'ensemble des salariés. Les entreprises veilleront à ce que les titulaires de mandat de représentation bénéficient de ces dispositions dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels,
- à permettre l'appropriation du nouvel environnement de la formation professionnelle par les institutions représentatives du personnel, afin qu'elles puissent pleinement jouer le rôle qui leur est dévolu dans le cadre des dispositions législatives et conventionnelles,
- à anticiper leurs besoins en prenant en compte l'évolution des technologies et des modes d'organisation du travail, les perspectives économiques et l'évolution des métiers telle qu'elle ressortira notamment des informations fournies par l'Observatoire des métiers des télécoms, pour construire et actualiser des programmes pluriannuels de formation,
- à mettre en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue de veiller à la qualité du déroulement du développement professionnel et à la pertinence de l'utilisation du budget formation des entreprises,
- à soutenir l'accès de tous les salariés à des formations qualifiantes et/ou diplômantes.

En fonction de ses perspectives, l'entreprise établit chaque année un plan de formation intégrant les actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience qu'elle inscrit dans ses objectifs ou priorités pour l'année et caractérise les actions selon deux types :

- Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail et les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi.

Ces actions sont déterminées par l'entreprise. Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien, par l'entreprise, de la rémunération et si il y a lieu à prise en charge des frais annexes (transport, restauration, hébergement).

Afin d'accompagner la formation des parents isolés en charge d'un enfant de moins de 15 ans, lorsque le lieu de formation nécessite un éloignement du domicile familial entraînant le recours à un système de garde d'enfant payant supplémentaire, les frais de garde supplémentaires sont pris en charge par l'employeur, sous réserve de validation préalable et sur présentation des justificatifs.

L'âge de 15 ans ci-dessus mentionné est porté, dans les mêmes conditions, à 20 ans lorsque l'enfant à charge est en situation de handicap.

- Les actions de formation visant à développer les compétences des salariés.

Ces actions permettant aux salariés d'acquérir des compétences transférables, peuvent, avec l'accord écrit du salarié, se dérouler en tout ou partie hors temps de travail dans les limites prévues par l'article L. 6321-6 du Code du travail.

Lorsqu'elles sont réalisées hors temps de travail, les heures de formation donnent lieu au versement d'une allocation

---

de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié concerné, conformément aux dispositions réglementaires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-8 du Code du travail, l'entreprise doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Dans le respect des missions respectives confiées aux institutions représentatives du personnel et à la négociation collective telles qu'issues de la Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,

— le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, doit être consulté chaque année sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences et les orientations de la formation professionnelle de l'entreprise dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La base de données économiques et sociales, dont le contenu est défini par décret, voire complété par les indicateurs résultants de la concertation avec les institutions représentatives du personnel, est le support de préparation de cette consultation,

— le comité d'entreprise est également consulté, conformément aux dispositions de l'article L. 2323-15 du Code du travail, sur le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les informations sur le plan de formation du personnel de l'entreprise ainsi que les informations sur la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation sont mises à disposition par l'entreprise dans la base de données économiques et sociales dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 du Code du travail.

Afin de lui permettre de contribuer à la préparation de la délibération du comité d'entreprise dans les domaines qui relèvent de sa compétence, la commission formation, dans les entreprises de plus de 300 salariés, dispose des mêmes informations.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise et aux réunions de la commission de la formation prévue à l'article L. 2325-26 du Code du travail est rémunéré comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

## **Article 2**

### **Le compte personnel de formation (CPF)**

En application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, tout salarié de la branche des Télécoms dispose d'un Compte Personnel de Formation (CPF), alimenté en fonction de son activité professionnelle au cours d'une année civile, pour suivre une formation qualifiante inscrite sur une liste éligible et offrant un diplôme, un titre, ou une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou à l'inventaire. Il succède au DIF.

Le Compte Personnel de Formation est comptabilisé en heures et mobilisé, à l'initiative du salarié, pendant ou en dehors du temps de travail, afin de suivre une formation éligible telle que définie ci-après :

#### **Formations éligibles**

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences tel que défini par décret,
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans des conditions définies par décret,
- les formations figurant sur l'une au moins des trois listes suivantes :
  - La liste de branche établie par la CPNE des Télécoms conformément à l'article L. 6323-16 du Code du travail et mise à jour par la CPNE en tant que de besoin,
  - La liste établie par le Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF),
  - La liste élaborée par le Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Pour être éligibles au CPF les formations doivent également être sanctionnées par :

- Un diplôme ou une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences,

- 
- un certificat de qualification professionnelle (CQP/CQPI),
  - une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP).

### **Alimentation du CPF**

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite de 150 heures au total.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée du travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail effectué par le salarié.

### **Abondement du CPF**

Dans la limite des fonds disponibles, lorsque le nombre d'heures inscrites sur le CPF est insuffisant pour la réalisation de la formation qui s'inscrit dans un projet d'évolution professionnelle validé par l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'un abondement, par OPCALIA, au moment de la mobilisation de son compte conformément à l'article L. 6323-14 du Code du travail. Cet abondement est plafonné à 150 % des heures inscrites au compte CPF du titulaire et ne peut excéder le nombre d'heures manquantes à la réalisation de l'action de formation.

Critères d'éligibilité :

Cet abondement est attribué aux publics suivants :

- Salariés faiblement qualifiés relevant des niveaux A et B de la Convention Collective Nationale des Télécoms,
- Salariés occupant un emploi à temps partiel,
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnées à l'article L. 5212-13 du Code du travail,
- Titulaires d'un mandat, électif ou désignatif, de représentation du personnel dans l'entreprise ou d'un mandat syndical dans la branche lorsque la formation est nécessaire à l'exercice du mandat ou lors de la reprise d'une activité professionnelle au terme d'un mandat dont le nombre d'heures sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail.

Ou, quel que soit le public bénéficiaire, aux formations :

- Figurant sur la liste de branche établie par la CPNE des Télécoms,
- et se déroulant en tout ou partie pendant le temps de travail.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés des entreprises de la branche qui n'ont pas conclu d'accord relatif au financement du compte personnel de formation et à son abondement, prévu à l'article L. 6331-10 du Code du travail. En cas de négociation d'accord d'entreprise, l'abondement du CPF constitue un thème obligatoire de la négociation.

La CPNE des Télécoms apportera, en tant que de besoin, les adaptations nécessaires en matière de montant d'abondement, et/ou des critères d'éligibilité aux vues d'un bilan semestriel d'utilisation du CPF par les salariés de la branche élaboré par la SPP des Télécoms d'OPACALIA.

### **Mobilisation du CPF**

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation dans les délais fixés par décret (ce délai est actuellement d'au moins 60 jours avant le début de l'action de formation et de 120 jours lorsque l'action a une durée supérieure à 6 mois). L'employeur notifie sa réponse dans les délais prévus par décret (ce délai est actuellement fixé à 30 jours calendaires). L'absence de réponse dans les délais impartis vaut acceptation.

Cet accord préalable de l'employeur n'est pas requis lorsque :

- Les formations permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences prévu par décret,
- Il s'agit d'accompagnement à la VAE dans des conditions définies par décret,
- La formation est financée au titre des heures correctives créditées sur le CPF en application de l'article L. 6323-13 du Code du travail.

Lorsque les formations sont suivies en dehors temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis.

### **Financement du CPF par l'OPCA**

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code du travail (gestion interne du CPF), lorsque le CPF est mobilisé, avec ou sans l'accord de l'entreprise, OPCALIA, après vérification avant le début de la formation, des droits à CPF du bénéficiaire et de l'éligibilité de la certification/formation au CPF, finance :

- les frais pédagogiques et les frais annexes tels que définis à l'article R. 6323-5 du Code du travail. Cette prise en charge peut faire l'objet d'un plafond déterminé par l'OPCA, sur proposition éventuelle de la CPNE,
- sous réserve de l'accord du Conseil d'Administration de l'OPCA, la rémunération des salariés en formation pen-

---

dant le temps de travail sans qu'elle ne puisse excéder 50 % du montant total pris en charge par l'OPCA pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte,

— l'accompagnement à la VAE, ainsi que les frais d'inscription et de jury dans la limite d'un forfait maximum définis par la CPNE. Ces montants prévus à l'annexe 2 du présent accord peuvent être modulés par la CPNE.

La SPP des Télécoms assure régulièrement le suivi des fonds engagés au niveau de la branche et les formations certifiantes faisant l'objet de demandes de CPF des salariés des entreprises de la branche lorsqu'elle se réunit sous sa forme de «commission de professionnalisation».

### **Information sur le CPF**

Pour favoriser le développement du CPF, les signataires du présent accord demandent à la SPP des Télécoms de mettre en place une communication à l'attention des entreprises et des salariés de la branche, par tous moyens appropriés, notamment via le site internet d'OPCALIA. La liste de branche établie par la CPNE figurera également sur le site internet d'UNETEL-RST. Les entreprises sont incitées à relayer l'information avec leurs propres outils de communication (intranet, etc...).

La CPNE établira et diffusera à l'attention des entreprises, particulièrement des TPE et des PME, un guide d'information facilitant la mise en œuvre du CPF.

### **Article 3 Les contrats de professionnalisation**

*Mod. par Avenant, 26 janv. 2018 étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc., applicable pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> févr. et le 31 déc. 2018 et prorogé par Avenant du 23 novembre 2018 jusqu'à l'aboutissement de la négociation de branche sur la formation professionnelle, et au plus tard jusqu'au 31 déc. 2019<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UNETEL-RST.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT F3C ;*

*FO.*

Les contrats de professionnalisation constituent un outil privilégié dans la branche pour l'insertion de jeunes, des salariés en deuxième partie de carrière, des salariés handicapés et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à Pôle Emploi.

Grâce à l'association d'une alternance d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, leurs titulaires peuvent acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ou un certificat de qualification professionnelle établi par la CPNE de la branche ou au niveau interbranche.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 à 13 mois. La fin d'un contrat de professionnalisation en CDD ne préjuge pas de la poursuite d'une relation contractuelle.

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques mis en œuvre, est comprise entre 15 et 35 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les partenaires sociaux de la branche des télécommunications conviennent que la part du financement du contrat de professionnalisation sur les fonds de la professionnalisation ne peut excéder 30 % de la durée du contrat, le solde étant financé par l'entreprise sur son plan de formation.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être portée à 24 mois maximum et/ou que la durée de formation peut être portée à 50 % pour :

- les salariés non titulaires d'un baccalauréat,
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans,
- les femmes préparant un diplôme ou un titre professionnel à finalité scientifique ou technologique,
- Les salariés handicapés.

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 6 ci-après.

(Avenant, 26 janv. 2018 étendu)

Les titulaires de contrats de professionnalisation sont positionnés dans le groupe de classification correspondant à l'emploi occupé au regard des critères classants prévus par la Convention Collective du 26 avril 2000 (article 6-1-2).

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat, une rémunération qui ne peut être inférieure à 82 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective pour le groupe de classification de l'emploi occupé tel que défini ci-dessus, ni inférieure à 80 % du SMIC.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent, pendant la durée du contrat, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 87 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective pour le groupe de classification de l'emploi occupé tel que défini ci-dessus.

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats de professionnalisation, la rémunération mensuelle garantie des contrats de professionnalisation exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation sont financées par OPCALIA sur la base de forfaits horaires définis en annexe. Ces forfaits peuvent être modulés par la CPNE, dans la limite de 20 %.

Afin de favoriser l'accès au contrat de professionnalisation des jeunes non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat, des titulaires de minima sociaux, des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, et aux demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an), le forfait horaire de financement des actions d'évaluation, accompagnement et formation de ces publics est porté à 13 € pour une durée ne pouvant excéder 30 % de la durée du contrat. Ce forfait peut être modulé à tout moment par la CPNE dans la limite de 20 % en fonction des coûts moyens observés.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du salarié ou de la défaillance de l'organisme de formation ou encore pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise lors du premier contrat.

Les parties signataires conviennent que les contrats de professionnalisation doivent viser à favoriser une insertion durable de leurs titulaires dans l'entreprise ou à défaut sur le marché du travail. En conséquence, lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée déterminée et ne donne pas lieu à embauche au sein de l'entreprise à son terme, les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place un accompagnement pour la recherche d'emploi (aide à la réalisation du CV, préparation à l'entretien, soutien méthodologique,...).

#### **Article 4** **Contrats d'apprentissage**

##### **Rémunération des apprentis**

La référence pour la rémunération des apprentis est constituée de la plus favorable entre le SMIC et le minimum conventionnel de branche du groupe d'emploi considéré.

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats d'apprentissage, la rémunération mensuelle garantie des contrats d'apprentissage exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

##### **Positionnement des apprentis**

La grille unique de classification des emplois dans la branche des télécommunications permet de positionner les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise sans avoir pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés. Elle constitue également un support aux rémunérations minimales de la branche.

À titre d'exception pour les contrats d'apprentissage, les signataires du présent accord décident d'une garantie de positionnement des emplois occupés dans la grille de classification en fonction du niveau de la certification préparée.

Niveau du titre ou diplôme préparé	Positionnement minimal
≤ Bac + 1	Groupe A
Bac + 2	Groupe B
Bac + 3	Groupe C
≥ Bac + 4	Groupe D

---

## **Article 5**

### **Les périodes de professionnalisation**

Sans préjudice de la conclusion des contrats de professionnalisation, la branche des télécommunications confrontée à une évolution technologique accélérée et à l'internationalisation des acteurs et des marchés, souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité de ses salariés en Contrat à Durée Indéterminée.

Elle souhaite donc, grâce à l'association d'une alternance de formation avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles, développer la professionnalisation de ses salariés.

Afin de garantir de véritables parcours professionnalisants, les signataires conviennent que les périodes de professionnalisation entrant dans les priorités de la branche doivent suivre le format pédagogique suivant :

- Les périodes de professionnalisation doivent respecter le principe de l'alternance,
- Elles doivent comporter un minimum de 70 heures de formation réparties sur une période maximale de 12 mois. Par exception, peuvent avoir une durée plus courte, les certifications inscrites à l'inventaire et les actions visant à la validation des acquis et de l'expérience,
- Il est souhaitable que les périodes de professionnalisation comportent une action préalable de validation des acquis de l'expérience ou de positionnement en amont afin de personnaliser les parcours,
- Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur, dans les conditions fixées à l'article 6 ci-après.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur mais peuvent l'être également, en accord avec l'employeur, à l'initiative du salarié qui souhaite mobiliser son CPF pour participer à une telle action. Le salarié peut demander à compléter une formation diplômante ou certifiante éligible au CPF par l'utilisation de la période de professionnalisation.

Elles peuvent être mises en œuvre pendant ou hors temps de travail.

Lors de la mise en œuvre de la période de professionnalisation, le contenu et le déroulement de la période et les engagements réciproques de l'employeur et du salarié font l'objet d'un document écrit précisant :

- la durée de la période de professionnalisation,
- l'alternance travail/formation,
- le nombre d'heures réalisées pendant et en dehors du temps de travail,
- la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit, lorsque la formation a lieu en tout ou partie hors temps de travail, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Sont prioritairement éligibles aux périodes de professionnalisation, sans ordre de préférence :

— Les salariés souhaitant mobiliser leur compte personnel de formation sur des actions figurant sur la liste élaborée par la CPNE de la branche et ne disposant pas d'un crédit d'heures suffisant. Les actions doivent correspondre aux axes de formation considérés comme prioritaires par les partenaires sociaux de la branche :

- Management d'équipe et/ou management de projet
- Commercial/client
- Technologie des télécoms et informatique

— Les salariés handicapés,

— Les salariés de plus de 45 ans, et les salariés ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle qui souhaitent consolider leur deuxième partie de carrière.

Pour être éligibles au financement par OPCALIA, les actions de formation des périodes de professionnalisation de la branche doivent permettre d'acquérir des compétences attestées c'est-à-dire :

- être enregistrées dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (diplômes, titres, etc.) ou ouvrir droit à un Certificat de Qualification Professionnelle,
- ou permettre l'accès à une certification inscrite à l'inventaire,
- ou permettre l'accès au socle de connaissances ou de compétences tel que défini par le décret du 13 février 2015.

Les actions de formation des périodes de professionnalisation sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire défini en annexe. Ce forfait peut être modulé par la CPNE dans la limite de 20 %.

## **Article 6**

### **Le tutorat**

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation.

Ils incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur ou de formateur occasionnel lors des entretiens professionnels et de l'éla-

---

boration de leur parcours professionnel.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont précisés dans le contrat de professionnalisation.

Pour permettre au tuteur d'exercer ses missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- le tuteur est désigné sur la base du volontariat et de l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé par les dispositifs de professionnalisation,
- le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires de contrats ou de périodes de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail. Ses missions tutorales sont prises en compte dans sa charge de travail. Le tuteur examinera avec l'employeur les modalités de cette prise en compte, afin de s'assurer de la compatibilité de sa mission avec son temps de travail,
- le tuteur peut suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus y compris les contrats d'apprentissage,
- le tuteur doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique.

Ils conviennent en outre que la formation spécifique des tuteurs constitue une priorité de financement pour OPCA-LIA, dans les limites fixées par la réglementation. En fonction des ressources disponibles à OPCALIA, La CPNE peut également proposer la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale pour les contrats de professionnalisation.

Les missions de tutorat dans le cadre des dispositifs de professionnalisation sont confiées aux salariés ayant des compétences et une expérience professionnelle reconnues dans une qualification en rapport avec l'activité exercée par les jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Les salariés en deuxième partie de carrière constituent un public privilégié.

## **Article 7** **Entretien professionnel**

Le présent article vient se substituer aux dispositions conventionnelles antérieures à la loi du 5 mars 2014 et relatives aux entretiens professionnels, notamment celles relatives aux entretiens de seconde partie de carrière (article 2-1 de l'Accord du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de la deuxième partie de carrière).

Il se substitue également aux dispositions relatives aux entretiens professionnels contenues dans l'article 3-1) de l'Accord du 5 juin 2013 sur la dynamique des politiques d'emploi et des compétences, ainsi qu'aux dispositions relatives au bilan d'étape professionnel jamais entré en vigueur (C. trav. art. L. 6315-1 modifié). Il se substitue enfin aux entretiens qui étaient prévus par la loi au retour d'un congé de maternité, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il est distinct dans son objet des entretiens annuels d'évaluation. Si les deux entretiens sont organisés à la suite, ils font l'objet de l'établissement de deux documents distincts.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article L. 6315-1 précité, l'entretien professionnel doit également être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'un arrêt pour longue maladie ou d'un mandat syndical. Il peut également être proposé sur demande du médecin du travail.

L'entretien doit se dérouler dans des conditions matérielles appropriées à son objet.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il ne se confond pas avec les entretiens annuels d'évaluation.

Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié font le point sur le parcours professionnel du salarié et s'attachent à identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner afin d'envisager les perspectives d'une évolution

---

professionnelle future, ainsi que les possibilités de formation associées et notamment les modalités d'utilisation du CPF. Les propositions le cas échéant émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur le document remis au salarié.

Lors de cet entretien, lorsqu'il intervient au cours ou après son 45<sup>ème</sup> anniversaire, le salarié est informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation, ainsi que les informations utiles sur le Conseil en Évolution Professionnelle.

La CPNE mettra à disposition des entreprises un guide facilitant la mise en place de ces entretiens dans les PME/TPE.

### **Article 8** **Conseil en évolution professionnelle**

Tout salarié de la branche peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) instauré par la loi du 5 mars 2014, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Totalement gratuit pour le salarié, le service de conseil en évolution professionnelle est dispensé par des opérateurs agréés extérieurs à l'entreprise (tels que, à date, APEC, OPACIF, etc...)

Le CEP permet au salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé, notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité,
- les compétences à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles,
- les dispositifs de formation et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions notamment en vue de la mobilisation de son Compte Personnel de Formation.

Les entreprises assurent, par tout moyen approprié, l'information des salariés sur la possibilité qui leur est offerte de recourir au CEP, notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 7 ci-dessus.

### **Article 9** **Bilan de compétences et VAE**

Tout salarié relevant de la branche des télécoms peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Soucieux de pouvoir reconnaître une valeur objective aux acquis de l'expérience, notamment professionnelle, les signataires du présent accord entendent faire connaître les démarches de validation des acquis de l'expérience. Ils incitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche. À cet effet, la CPNE proposera tout support de communication adapté à destination des salariés et des entreprises.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sur son initiative, et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

La prise en charge financière de la validation des acquis de l'expérience est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du CPF dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF.

### **Article 10** **Formation professionnelle dans les TPE/PME**

Du fait de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, les TPE et les PME peuvent rencontrer des

---

difficultés à mettre en œuvre des actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

La branche professionnelle des télécommunications entend poursuivre son soutien en faveur des plus petites entreprises et les accompagner dans la mise en œuvre du présent accord.

Afin de les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés, les signataires du présent accord conviennent de demander à la SPP d'OPCALIA :

- de développer auprès des responsables de ces TPE/PME et des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés,
- d'informer en tant que de besoin les TPE/PME des aides financières qui pourraient exister en compensation du salaire des salariés qu'elle recrute ou qui lui sont mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs pour assurer le remplacement des salariés en formation,
- de continuer à développer la mise en œuvre d'opérations collectives de formation pouvant leur être proposées,
- de les aider à monter des dossiers avec des financements régionaux ou européens.

### **Article 11** **OPCALIA et SPP des télécoms**

Les signataires du présent accord confirment la désignation d'OPCALIA comme collecteur des contributions de la Formation Professionnelle de la branche des Télécommunications conformément aux dispositions de l'accord du 11 octobre 2011, à l'exception de son article 2 relatif aux dispositions financières devenues obsolètes et qui sont remplacées par les dispositions de l'article 12 ci-après.

Ils réaffirment le rôle de la Section Paritaire Professionnelle des Télécommunications (SPP), en lien avec la CPNE des Télécommunications, pour assurer le suivi *et la mise en œuvre (Termes exclus de l'extension par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr.)* de la politique de formation de la branche telle que déterminée par le présent accord, notamment s'agissant de la professionnalisation et du Compte Personnel de Formation (CPF). Les partenaires sociaux entendent poursuivre, au sein de la SPP (réunie sous la forme de sa «commission de professionnalisation»), l'examen des dossiers de demandes de financement de contrats et périodes de professionnalisation ainsi que des demandes de CPF afin d'appréhender au plus près les besoins de formation des entreprises et des salariés et formuler le cas échéant des propositions de priorité.

Les signataires du présent accord réaffirment également les missions spécifiques confiées à OPCALIA dans l'accord du 11 octobre 2011 concernant l'instruction administrative des dossiers de CQPT et le recouvrement, pour le compte de l'Association de Gestion du Paritarisme, de la contribution sur le financement du paritarisme prévue par l'accord de branche du 12 avril 2002 étendu par arrêté ministériel du 6 décembre 2002.

### **Article 12** **Dispositions financières**

Les mutations touchant l'environnement technologique, organisationnel et concurrentiel de la branche des Télécoms imposent aux entreprises d'intégrer la formation de leurs salariés dans leur stratégie depuis plusieurs années.

Dans l'hypothèse où il serait constaté un décrochage important du taux moyen de contribution à la formation professionnelle dans la branche, UNETEL-RST s'engage à réunir les organisations syndicales de salariés afin d'en étudier les causes et d'examiner les éventuelles mesures à mettre en œuvre.

Au-delà des efforts volontaires qu'elles vont continuer de mener dans les années à venir en matière de formation pour faire face aux enjeux technologiques et concurrentiels, toutes les entreprises de la branche contribuent au développement de la formation professionnelle continue, via une contribution minimale calculée en pourcentage de la masse salariale versée à OPCALIA et dont le taux et les clés de répartition au sein des sections financières de l'OPCA varient en fonction de la taille des entreprises concernées.

#### **Entreprises employant moins de 10 salariés**

Les entreprises de moins de 10 salariés sont redevables d'une contribution unique de 0,55 % de la masse salariale et décomposée comme suit :

- une contribution «professionnalisation» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente,
- une contribution «plan de formation» de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

#### **Entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés**

Les entreprises de 10 à moins de 50 salariés sont redevables d'une contribution unique de 1 % de la masse salariale qui peut être réduite à 0,8 % de la masse salariale pour les entreprises finançant directement le Compte Personnel de Formation en application d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code du travail et décomposée comme suit :

- 
- une contribution «professionnalisation» de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente,
  - une contribution «compte personnel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente,
  - une contribution «plan de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10,
  - une contribution «fonds paritaire de sécurisation professionnelle» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente,
  - une contribution «congé individuel de formation» de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

#### **Entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés**

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés sont redevables d'une contribution unique de 1 % de la masse salariale, qui peut être réduite à 0,8 % de la masse salariale pour les entreprises finançant directement le Compte Personnel de Formation en application d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code du travail, et décomposée comme suit :

- une contribution «professionnalisation» de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente,
- une contribution «compte personnel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente,
- une contribution «plan de formation» de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10,
- une contribution «fonds paritaire de sécurisation professionnelle» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente,
- une contribution «congé individuel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

#### **Entreprises de 300 salariés et plus**

Les entreprises de 300 salariés et plus sont redevables d'une contribution unique de 1 % de la masse salariale, qui peut être réduite à 0,8 % de la masse salariale pour les entreprises finançant directement le Compte Personnel de Formation en application d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code du travail, et décomposée comme suit :

- une contribution «professionnalisation» de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente,
- une contribution «compte personnel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente,
- une contribution «fonds paritaire de sécurisation professionnelle» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente,
- une contribution «congé individuel de formation» de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du Code du travail, les entreprises, quel que soit leur effectif, peuvent réaliser des versements volontaires. Ceux-ci ne sont pas mutualisés, sont gérés par l'OPCA au travers une section financière spécifique, et peuvent faire l'objet d'une offre de services dédiés.

Le tableau synthétique des affectations de la contribution unique à verser pour la première fois avant le 1<sup>er</sup> mars 2016 sur la base des rémunérations de 2015 figure en annexe du présent accord (articles R. 6332-22-2 et suivants du Code du travail).

### **Article 13**

#### **Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle**

Instituée par la Convention Collective Nationale des Télécoms du 26 avril 2000, la CPNE a une attribution générale d'orientation et de promotion de la formation professionnelle dans le champ de compétences de la convention collective des télécoms en liaison avec l'évolution de l'emploi et des compétences dans la branche.

#### **A**

#### **Fonctionnement de la CPNE**

##### **Composition**

La commission est composée paritairement, sur la base de deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants d'UNETEL-RST.

Les décisions sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

---

### **Périodicité des réunions**

Elle se réunit au moins deux fois par an et établit les points principaux de son ordre du jour d'une réunion sur l'autre. Elle peut, en tant que de besoin, se réunir de manière extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres. Elle est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège.

### **Secrétariat**

UNETEL-RST en assure le secrétariat. Un règlement intérieur précise les règles de fonctionnement non prévues par le présent accord.

### **Financement de ses travaux**

La réalisation de ses travaux et les frais de fonctionnement sont financés par la contribution au financement du paritarisme des entreprises de la branche dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord du 12 avril 2002.

### **Remboursements des délégués**

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des délégués aux réunions de la CPNE, sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et conditions de participations aux réunions paritaires ou de ses avenants de mise à jour ultérieurs.

## **B**

### **Missions de la CPNE**

La CPNE assure une mission en matière d'emploi d'une part et en matière de formation professionnelle d'autre part. En matière d'emploi, la CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche.

À cet effet, elle procède périodiquement à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications aux vues des travaux de l'Observatoire des Métiers et analyse les besoins de formation.

Elle est informée des licenciements collectifs portant sur dix salariés ou plus appartenant à un même établissement et peut, d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise, être saisie des difficultés survenant au sein du comité d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif de nature économique.

En matière de formation professionnelle, la CPNE a, de manière générale, pour rôle de participer à l'orientation de la politique de formation définie par la branche et de la promouvoir. Elle oriente les décisions de la SPP des télécoms relativement aux dispositifs de formation et à leur financement.

À ce titre, conformément aux dispositions du présent accord et dans le respect des dispositions légales et réglementaires,

— Elle établit et révisé la liste de branche des certifications/formations éligibles au Compte Personnel Formation et identifie les inscriptions sur les listes interprofessionnelles nationale ou régionales qu'elle souhaite proposer au COPANEF ou aux COPAREF,

— Elle définit les priorités de la branche en matière d'utilisation des fonds mutualisés,

— Elle joue son rôle d'ajustement de la politique de formation de la branche en proposant au conseil d'administration d'OPCALIA, aux vues des informations communiquées par la SPP des Télécoms, les adaptations nécessaires au montant des forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation et au montant des abondements du CPF de la branche,

— Elle apporte, le cas échéant, les adaptations nécessaires aux publics prioritaires et/ou aux priorités de formation éligibles à l'abondement du CPF aux vues du bilan d'utilisation du CPF élaboré par la SPP des Télécoms d'OPCALIA,

— Elle examine les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME, et propose le cas échéant des actions collectives de formation à leur attention.

En outre, elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement.

Elle propose, le cas échéant, la création de nouveaux Certificats de Qualification Professionnelle et procède à leur délivrance.

Elle donne son avis sur la création de nouveaux diplômes de formation initiale et (ou) émet des recommandations visant l'adaptation des diplômes homologués du périmètre de la Profession.

Elle formule des propositions sur les critères de qualité des stages de formation qu'elle considère présenter un intérêt pour la Profession.

Elle donne son avis préalablement à la conclusion éventuelle de tous contrats avec les pouvoirs publics nationaux

ou régionaux.

Elle fait connaître aux FONGECIF les priorités professionnelles ou territoriales qu'elle définit en matière de congés individuels de formation.

#### **Article 14** **Observatoire des métiers**

Face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques et anticipant les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, les signataires de la convention collective nationale des télécommunications au titre VI, chapitre V, ont posé le principe de la mise en place d'un Observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur.

L'Observatoire des Métiers des Télécoms, créé par l'accord de branche du 12 avril 2002, dispose de ressources propres à travers le financement de l'Association de gestion du Paritarisme (AGP).

Dans le cadre des orientations triennales négociées en Commission Mixte, et des budgets disponibles, le Conseil d'Administration paritaire de l'Observatoire choisit les études et analyses à mener chaque année.

La mission centrale de l'Observatoire est axée sur l'analyse de l'évolution des métiers et des compétences dans un contexte en constantes mutations technologiques et organisationnelles afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de partager un certain nombre d'informations pour préparer les négociations de la branche et les analyses de la CPNE en besoins de formations.

L'Observatoire présente annuellement les résultats de ses études à la CPNE.

En accord avec le Conseil d'Administration, l'Observatoire met ses travaux à disposition sur son site internet. Cette communication doit permettre

- de faciliter les démarches des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- de donner aux salariés les informations utiles pour être acteurs de leur projet professionnel,
- de donner de la visibilité sur les métiers exercés aux candidats issus de la formation initiale.

#### **Article 15** **Champ d'application/Publication/Extension**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Le présent accord entre en application à la date de signature fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### **Article 16** **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du Code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un des deux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du Code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

### **Annexe I - Tableau d'affectation de la contribution unique à verser en 2016**

	Entreprises 1 à 9 salariés	Entreprises 10 à 49 salariés	Entreprises 50 à 299 salariés	Entreprises 300 salariés et +
Contribution unique	0,55 %	1 %		
Plan de formation	0,4 %	0,2 %	0,10 %	-

	Entreprises 1 à 9 salariés	Entreprises 10 à 49 salariés	Entreprises 50 à 299 salariés	Entreprises 300 salariés et +
Professionalisation et autres financements	0,15 %	0,3 %	0,30 %	0,40 %
CIF	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %	0,20 %
CPF	-	0,20 %*	0,20 %*	0,20 %*
* sauf accord d'entreprise prévoyant la gestion en interne				

## Annexe II - Forfaits et plafonds de remboursements par OPCALIA

### Forfait de remboursement des contrats de professionnalisation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation visées à l'article 3 sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire de 11 €.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation «renforcés» à destination des publics visés au paragraphe 13 de l'article 3 sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire de 13 €.

Ces forfaits peuvent être modulés par la CPNE, dans la limite de 20 %, en fonction des coûts moyens observés ou des fonds disponibles.

### Forfait de remboursement des périodes de professionnalisation

Les actions de formation des périodes de professionnalisation visées à l'article 5 sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire de 20 € par stagiaire.

Ce forfait peut être modulé par la CPNE, dans la limite de 20 %, en fonction des coûts moyens observés ou des fonds disponibles.

### Forfait de remboursement de la formation des tuteurs

Les actions de formation des tuteurs visées à l'article 6 sont financées par OPCALIA sur la base d'un forfait horaire de 15 €, dans la limite de 40 heures.

### Forfait et plafond de remboursement du CPF

Le plafond horaire de remboursement des frais pédagogiques des actions de formation financés par OPCALIA sur le CPF est fixé à 50 €.

Le forfait de remboursement de l'accompagnement à la VAE est fixé à 100 €/heure avec un plafond de 1 500 € pour les frais de jury et d'inscriptions.

Ces montants peuvent être modulés par la CPNE en fonction des coûts moyens observés ou des fonds disponibles.

## Avenant du 23 novembre 2018

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 31 juill., applicable aux contrats de professionnalisation conclus entre le 1<sup>er</sup> janv. 2019 et le 31 déc. 2019 au plus tard]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HumApp.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO.

## Préambule

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel opère une réforme en profondeur de la formation professionnelle et les partenaires sociaux de la branche des télécommunications engageront dans le courant de l'année 2019 une négociation sur ce thème afin d'adapter et de décliner les dispositions conventionnelles de branche à ce nouveau cadre légal et réglementaire.

Ils ont souhaité, dans l'attente de la finalisation de cette négociation sur la formation professionnelle, et au vu du bilan fait en CPNE sur la mise en œuvre de l'avenant du 26 janvier 2018 relatif aux contrats de professionnalisation

---

au cours de l'année 2018, proroger les dispositions dudit avenant relatives à la rémunération des contrats de professionnalisation.

### **Article 1** **Rémunération des contrats de professionnalisation**

Les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 11 décembre 2015 sur la formation professionnelle dans les télécommunications et relatif aux contrats de professionnalisation sont prorogées jusqu'à l'aboutissement de la négociation de branche sur la formation professionnelle, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019.

### **Article 2** **Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant est à durée déterminée.

Il s'applique aux contrats de professionnalisation conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et le 31 décembre 2019 au plus tard.

### **Article 3** **Champ d'application/Publicité**

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du Code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier les dispositions prises en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## ***Avenant du 18 décembre 2019***

*[Non étendu, applicable aux contrats de professionnalisation conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 30 juin 2020 au plus tard]*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

FO.

### **Préambule**

*La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel opérant une réforme en profondeur de la formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications ont engagé dans le courant de l'année 2019 une négociation sur ce thème afin d'adapter et de décliner les dispositions conventionnelles de branche à ce nouveau cadre légal et réglementaire.*

*Ils avaient souhaité, dans l'attente de la finalisation de cette négociation sur la formation professionnelle, proroger les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2018 relatives à la rémunération des contrats de professionnalisation, et avaient conclu dans ce sens un avenant en date du 23 novembre 2018.*

*Cet avenant du 23 novembre 2018 arrivant à son terme le 31 décembre 2019, et la négociation sur la formation professionnelle étant toujours en cours, les partenaires sociaux souhaitent, dans la poursuite d'un objectif de sécurisation juridique, proroger les dispositions de l'avenant du 23 novembre 2018 dans l'attente de la finalisation de ladite négociation, et au plus tard le 30 juin 2020.*

### **Article 1** **Rémunération des contrats de professionnalisation**

*Les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 11 décembre 2015 sur la formation professionnelle dans les télécommunications et relatif aux contrats de professionnalisation sont prorogées jusqu'à l'aboutissement de la négociation de branche sur la formation professionnelle, et au plus tard jusqu'au 30 juin 2020.*

---

**Article 2**  
**Entrée en vigueur et durée**

*Le présent avenant est à durée déterminée.*

*Il s'applique aux contrats de professionnalisation conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 30 juin 2020 au plus tard.*

**Article 3**  
**Champ d'application/Publicité**

*Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.*

*En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du Code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier les dispositions prises en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieure à 50 salariés.*

*Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.*

**Avenant du 22 juin 2020**

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

F3C CFDT.

**Préambule**

*La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel opérant une réforme en profondeur de la formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications ont engagé dans le courant de l'année 2019 une négociation sur ce thème afin d'adapter et de décliner les dispositions conventionnelles de branche à ce nouveau cadre légal et réglementaire.*

*Ils avaient souhaité, dans l'attente de la finalisation de cette négociation sur la formation professionnelle, proroger les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2018 relatives à la rémunération des contrats de professionnalisation, et avaient conclu dans ce sens un avenant en date du 23 novembre 2018.*

*Ce dernier étant arrivé à son terme le 31 décembre 2019 et la négociation sur la formation professionnelle étant toujours en cours, les partenaires sociaux avaient décidé de proroger les dispositions de l'avenant du 23 novembre 2018 jusqu'au 30 juin 2020.*

*La pandémie de Covid-19 ayant retardé l'avancement de la négociation en cours, les partenaires sociaux souhaitent, dans la poursuite d'un objectif de sécurisation juridique proroger les dispositions de l'avenant du 18 décembre 2019 dans l'attente de la finalisation de ladite négociation, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.*

**Article 1**  
**Rémunération des contrats de professionnalisation**

*Les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 11 décembre 2015 sur la formation professionnelle dans les télécommunications et relatif aux contrats de professionnalisation sont prorogées jusqu'à l'aboutissement de la négociation de branche sur la formation professionnelle, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.*

**Article 2**  
**Entrée en vigueur et durée**

*Le présent avenant est à durée déterminée.*

**Article 3**  
**Champ d'application/Publicité**

*Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.*

*En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du Code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier les dispositions prises en fonction de la taille des entreprises. En conséquence,*

---

*les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.*

*Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.*

## Accord du 7 juillet 2020

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr.. Pour son application voir l'article 14]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO.

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme en profondeur le modèle de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Ses dispositions entrent en vigueur progressivement jusqu'en 2021 et impactent les dispositions conventionnelles de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord conviennent de substituer ce dernier aux dispositions de l'accord du 11 décembre 2015 et ses avenants à durée déterminée successifs relatifs aux contrats de professionnalisation.

### Préambule

L'obligation nationale de formation professionnelle tout au long de la vie vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle, conformément à l'article L. 6314-1 du Code du travail.

Les signataires du présent accord réaffirment que la Formation Professionnelle Continue constitue une priorité dans les entreprises de télécommunications, afin de permettre d'accompagner l'évolution professionnelle des salariés et de maintenir et développer la meilleure adéquation possible entre les compétences des salariés et les besoins des entreprises, notamment celles qui font face à des évolutions technologiques, d'organisation ou de concurrence.

Ils conviennent de poursuivre une politique de Formation Professionnelle dans la branche qui permette :

— de garantir l'égalité d'accès aux dispositifs de la formation professionnelle à l'ensemble des personnels, notamment au regard du principe de non-discrimination, quels que soient notamment la classification, le sexe, l'âge, la situation familiale, l'appartenance à une ethnie, ou une nation, les convictions religieuses et, dans le cadre de la législation en vigueur, l'état de santé ou le handicap du salarié.

Dans ce cadre, les entreprises veilleront à ce que les salariés investis d'un mandat de représentation du personnel, électif ou désignatif, dans l'entreprise, ou d'un mandat syndical dans la branche, bénéficient de ces dispositions dans les mêmes conditions que l'ensemble des personnels,

— de renforcer les moyens de la formation professionnelle par l'instauration d'une contribution conventionnelle et le développement de nouvelles modalités d'organisation de la formation professionnelle,

— de faire progresser la mixité dans les métiers, facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, ainsi que source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés, et d'en fournir une vision dans le rapport annuel de branche,

— de faciliter des modes d'organisation de formation permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie familiale afin de faciliter l'exercice de la parentalité des femmes et des hommes de la branche,

— de lutter contre les décalages pouvant éventuellement exister entre les femmes et les hommes dans les progressions de carrières, en développant les compétences des femmes, comme celles des hommes, pour leur permettre d'évoluer sur le plan professionnel et en facilitant leur intégration dans les métiers à l'image traditionnellement masculine ou féminine,

— d'impulser une dynamique qui favorise l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi et d'en fournir une vision dans le rapport annuel de branche,

— de répondre aux besoins des entreprises pour s'adapter aux évolutions des marchés et des technologies pour soutenir leur développement et accompagner les changements sociétaux et environnementaux,

---

— d'accroître les capacités d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés et leur développement professionnel, face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques, des mutations organisationnelles, ainsi qu'à la diversification des produits et des services en télécommunications et au développement de leur utilisation,

— d'accompagner les salariés dans la digitalisation grandissante des entreprises et de la société, afin de leur permettre une maîtrise de tous les usages numériques et de leurs enjeux ainsi que les nouveaux modes de fonctionnement «coopératifs et collectifs» en œuvre dans les entreprises et accroître ainsi leur employabilité à tous les niveaux.

Les parties signataires considèrent que pour assurer une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation professionnelle et répondre aux enjeux de la formation tout au long de la vie professionnelle, les dispositifs de formation mis en œuvre doivent s'inscrire dans le cadre du développement de parcours professionnels et s'appuyer sur la convergence des intérêts du salarié et de l'entreprise, tout en s'inscrivant en cohérence avec une politique de branche anticipatrice.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent en conséquence :

— réaffirmer le rôle de la CPNE dans son attribution générale de développement de la formation professionnelle dans la branche, notamment en ce qui concerne les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, la liste des certifications éligibles à la Pro-A, ainsi que dans son rôle d'ajustement de la politique de branche en direction des instances de l'OPCO,

— établir le plan triennal d'actions de l'Observatoire des Métiers dans le cadre de la négociation triennale sur les objectifs, les priorités et les moyens de la Formation Professionnelle dans la branche,

— confirmer le rôle de l'OPCO dans son rôle de conseil et de propositions de services adaptés aux entreprises de toutes tailles, notamment par la mise à disposition d'actions collectives de formation adaptées aux salariés des TPE et PME de moins de 50 salariés,

— être attentifs, à travers leurs représentants au sein de l'OPCO, à ses grands enjeux en matière de développement de la formation,

— inciter les entreprises à anticiper leurs besoins en compétences, au vu de leurs perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des marchés, des technologies et des modes d'organisation, et à informer leurs salariés, le plus largement possible, des dispositifs de formation mis en place afin de leur permettre de développer leurs compétences,

— inciter les salariés à mettre en œuvre leur Compte Personnel de Formation dans le cadre de parcours professionnels certifiants en cohérence avec la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

## **Article 1**

### **Le plan de développement des compétences**

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail par la formation et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard, notamment, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

À cette fin, il propose des formations, en adéquation avec les besoins d'adaptation du salarié, prévues dans le plan de développement des compétences.

## **Article 1-1**

### **Définition de l'action de formation**

L'action de formation se définit, conformément à l'article L. 6313-2 du Code du travail, comme un parcours répondant à un objectif pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail dans les conditions prévues ci-après.

Il existe deux types d'actions de formation :

### **Les formations obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du Code du travail**

Il s'agit des formations qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de dispositions légales et réglementaires ou d'une convention internationale.

Par exemple, les formations aux équipements de protection individuels anti-chute (harnais) pour le travail en hauteur ou les habilitations électriques pour les salariés intervenant sur des installations électriques constituent des formations obligatoires.

Elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien, par l'entreprise, de la rémunération et s'il y a lieu à prise en charge des frais annexes (transport, restauration, hébergement).

---

## **Les formations autres que les formations obligatoires**

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les formations autres que les formations obligatoires peuvent se dérouler pendant ou hors temps de travail.

Lorsqu'elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail, elles sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien, par l'entreprise, de la rémunération et s'il y a lieu à prise en charge des frais annexes (transport, restauration, hébergement).

Les signataires du présent accord rappellent qu'en application de l'article L. 6321-6 du Code du travail, et qu'à l'exclusion des formations obligatoires ci-dessus définies, des actions de formation du plan de développement des compétences peuvent se dérouler en tout ou partie hors des horaires habituels de travail, en accord avec le salarié et dans la limite de 30 heures par an ou 2 % du forfait en jours par an pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfaits en jours. L'entreprise opère un suivi individuel de ces heures de formation se déroulant hors temps de travail.

La formation hors temps de travail doit être accompagnée d'une formation pendant le temps de travail d'une durée au moins équivalente à celle de la formation hors temps de travail.

L'accord du salarié est formalisé et peut être dénoncé dans un délai de 8 jours.

Le refus ou la dénonciation du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les entreprises s'attacheront à ce que les salariés qui n'ont suivi aucune formation sur une période de 3 ans voient leur situation examinée lors de l'entretien professionnel le plus proche afin d'identifier une formation sur le plan de développement des compétences ou sur le CPF qui devra se dérouler pendant le temps de travail.

Qu'il s'agisse de formation obligatoire, ou de formation autre qu'obligatoire, les signataires du présent accord décident d'accompagner les parents isolés en charge d'un enfant de moins de 15 ans, lorsque le lieu de formation nécessite un éloignement du domicile familial entraînant le recours à un système de garde d'enfant payant supplémentaire. Les frais de garde supplémentaires sont pris en charge par l'employeur, sous réserve de validation préalable et sur présentation des justificatifs. L'âge de 15 ans ci-dessus mentionné est porté, dans les mêmes conditions, à 20 ans lorsque l'enfant à charge est en situation de handicap.

### **Article 1-2 Modalités pédagogiques**

Les modalités pédagogiques des actions de formations peuvent prendre différentes formes.

#### **Actions de formation en présentiel**

Les actions de formation en présentiel consistent à réunir dans un même lieu, pendant une durée prédéterminée, des apprenants et un formateur.

Elles peuvent intégrer du digital dans les pratiques d'animation (quizz, réalité virtuelle, etc...)

#### **Actions de formation en situation de travail (AFEST)**

L'AFEST est une action de formation formelle qui a pour matériau pédagogique premier la situation de travail. Elle implique par conséquent une analyse du travail préalable et un aménagement de la situation de travail à des fins pédagogiques. Il s'agit d'un parcours pédagogique visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable.

Ses conditions de mise en œuvre sont précisées à l'article D. 6313-3-2 du Code du travail.

Elles doivent comprendre :

— La désignation préalable d'un formateur, pouvant exercer une mission tutorale, conformément à l'article D. 6313-2 du Code du travail et qui dispose d'une bonne maîtrise des compétences à développer et des capacités de pédagogie. Il s'agit le plus souvent d'un collègue, un référent métier ou pair plus expérimenté. Il doit préalablement être formé à sa mission afin de mener les phases réflexives dans de bonnes conditions pour l'apprenant.

— L'analyse de l'activité du travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques.

— La mise en place de temps d'analyse, en amont et en aval, sur la pratique professionnelle (phases réflexives), distincts des mises en situation de travail. Ces temps d'analyse visent à utiliser à des fins pédagogiques, les enseignements tirés de la situation de travail qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages. Ils permettent à l'apprenant de prendre du recul sur ce qui a été fait et de confronter ses apprentissages au référentiel de compétences à acquérir.

— Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Les partenaires sociaux conviennent que la CPNE effectuera un bilan d'application de cette nouvelle modalité péda-

---

gogique issue de la Loi «Avenir professionnel» 3 ans après l'entrée en application du présent accord.

### **Action de formation ouverte à distance (FOAD)**

La mise en œuvre d'une action de formation, en tout ou partie, à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours,
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne,
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

L'accompagnement doit tenir compte de l'aisance de l'apprenant dans l'usage du numérique, de la complexité, du volume et du niveau du contenu, mais aussi de la facilité de navigation et de l'usage des outils et du besoin d'assistance technique dans le cadre du parcours.

L'entreprise veille à ce que l'apprenant dispose d'un environnement approprié au suivi de la formation et facilite l'appropriation des outils numériques afin de notamment réduire la fracture numérique.

Cette assistance peut être pro-active ou réactive, synchrone ou asynchrone. Elle peut être réalisée par des formateurs, des experts, des pairs, des managers, ...

### **Article 1-3**

#### **Information et consultation du CSE sur la formation**

En l'absence d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, dans les entreprises de plus de 50 salariés, la formation et le développement des compétences sont présentés au Comité social et économique (CSE) ou au Comité social et économique central (CSEC), selon les compétences respectives de chacun, lors des consultations sur les orientations stratégiques et la politique sociale.

En vue de ces consultations, les éléments d'information sur la formation sont mis à disposition par l'entreprise dans la base de données économiques et sociales dans les conditions prévues à l'article L. 2323-8 du Code du travail.

### **Article 1-4**

#### **Contribution conventionnelle au plan de développement des compétences**

Depuis la Loi Avenir Professionnel, toutes les entreprises sont assujetties à une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa), issue de la fusion de la taxe d'apprentissage et de la participation à la formation professionnelle continue, destinée au financement de l'alternance, du CPF et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les entreprises concourent également au développement de la formation par le financement direct d'actions de formation en faveur de leurs salariés pour assurer leur adaptation au poste de travail, veiller au maintien de leur possibilité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle dans la branche, il est créé, à titre expérimental, pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, une contribution conventionnelle pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Télécoms.

Pour les entreprises de 11 salariés et plus assujetties au taux de contribution à la formation professionnelle de 1 %, le montant de la contribution conventionnelle est fixé à 0,05 % de la masse salariale de l'année N – 1 des entreprises de télécommunications. Elle est recouvrée par l'OPCO dans les mêmes conditions que la contribution légale.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés assujetties à la contribution à la formation professionnelle de 0,55 %, le montant de la contribution conventionnelle est fixé à 0,02 % de la masse salariale de l'année N – 1 des entreprises de télécommunications. Elle est recouvrée par l'OPCO dans les mêmes conditions que la contribution légale.

La contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par une Commission Paritaire de Gestion des contributions conventionnelles des Télécoms au sein de l'OPCO tel que prévu à l'article 13 ci-après. Les fonds appartiennent à la branche et lui restent définitivement acquis.

Un bilan annuel de l'utilisation de cette contribution sera présenté à la CPPNI de la branche qui décidera, au terme des 3 ans, de la prolongation ou non de cette contribution.

Les fonds collectés au titre de cette contribution conventionnelle sont exclusivement réservés au financement d'actions de formation bénéficiant aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord.

Elle est utilisée pour financer ou co-financer des actions de formation au bénéfice des publics prioritaires définis par la branche que sont :

- les femmes dans les métiers techniques
- les seniors de 45 ans et plus
- les salariés en situation de handicap

- 
- les proche-aidants à leur retour d'activité

## **Article 2**

### **Le contrat de professionnalisation**

Les contrats de professionnalisation constituent un outil privilégié dans les entreprises de télécoms pour l'insertion des jeunes, des salariés en deuxième partie de carrière, tels que visés par l'accord de branche du 3 juillet 2009, des salariés en situation de handicap et pour la réinsertion des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à Pôle Emploi.

Grâce à l'association d'une alternance d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques, avec l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, leurs titulaires peuvent acquérir une qualification professionnelle soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ou interbranche.

Pour permettre aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure plus adaptée à leurs besoins et aux entreprises d'embaucher un salarié qui sera formé au plus près de ses besoins réels, le contrat de professionnalisation «expérimental» peut ne pas viser une certification telle que définie ci-dessus.

Les compétences à acquérir sont alors définies par l'employeur et le salarié avec l'appui de l'OPCO, qui établit le parcours de formation en veillant à l'articulation entre formation théorique et pratique en entreprise, assure son suivi et contribue à l'évaluation.

### **Durée du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation, lorsqu'il s'agit d'un CDI, peut avoir une durée de 6 jusqu'à 24 mois.

Il est porté à 36 mois pour les publics «nouvelle chance» : jeunes de 16 à 25 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RSA<sup>1</sup>, de l'ASS

<sup>1</sup> Revenu de Solidarité Active

<sup>2</sup> ou de l'AAH

<sup>2</sup> Allocation de Solidarité Spécifique

<sup>2</sup> ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

<sup>3</sup> Allocation aux Adultes Handicapés

### **Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation**

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques mis en œuvre, est comprise entre 15 et 35 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les heures de formation suivies dans le cadre du contrat de professionnalisation sont mises en œuvre pendant le temps de travail et assimilées à du travail effectif.

Par dérogation aux dispositions précédentes, les signataires du présent accord, soucieux de favoriser l'accès de certains publics prioritaires en les professionnalisant aux métiers de la branche, conviennent que la durée de formation peut être portée à 50 % pour :

- les salariés non titulaires d'un baccalauréat,
- les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans,
- les femmes préparant un diplôme ou un titre professionnel à finalité scientifique ou technologique,
- les salariés en situation de handicap bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

### **Financement par l'OPCO**

Compte tenu de l'absence de visibilité sur les conséquences de l'ouverture des contrats de professionnalisation jusqu'à 24 mois et des règles de plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation pour le versement de financement complémentaires à l'OPCO désigné par la branche, les partenaires sociaux de la branche confient à la CPNE un rôle de veille et d'alerte sur le financement des contrats de professionnalisation dans la branche afin de revoir, le cas échéant, la durée des contrats, les durées maximales de formation, et/ou les forfaits de prise en charge.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation sont financées par l'OPCO sur la base d'un forfait horaire de 11 euros, dans la limite du plafonnement des conditions d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel (6 000 € par contrat, quelle que soit sa durée, à la date de conclusion du présent accord).

Afin de favoriser l'accès au contrat de professionnalisation des jeunes non-détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat, des titulaires de minima sociaux, des personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, et aux demandeurs d'emploi de longue durée (plus d'un an), le forfait horaire de financement des actions d'évaluation, accompagnement et formation de ces publics est porté à 13 €, dans la limite du plafonnement des conditions d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel (8 000 € par contrat, quelle que soit sa durée, à la date de conclusion du présent accord).

Les dépenses présentées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà des montants forfaitaires ci-dessus définis peuvent être financées par l'OPCO, au titre des fonds affectés au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, selon les modalités définies par le Conseil d'Administration de l'OPCO.

### Tuteur

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 5 ci-après.

### Rémunération et positionnement

Les signataires du présent accord décident d'une garantie minimale de rémunération, exprimée en pourcentage du SMC, des salariés en contrat de professionnalisation en fonction de leur âge et du niveau de la certification préparée, selon le tableau ci-après :

Niveau du titre ou diplôme préparé	Salaire mini < 26 ans	Salaire mini > 26 ans
Niveau Inférieur au Bac (CAP, BP, ...)	82 % du SMC du A ou 80 % du SMIC si il est supérieur	87 % du SMC du A ou le SMIC si il est supérieur
Niveau Bac à Bac + 1	82 % du SMC du B ou 80 % du SMIC si il est supérieur	87 % du SMC du B ou le SMIC si il est supérieur
Niveau BAC + 2 à Bac + 3 (DEUG, BTS, DUT, DEUST, ...) (Licence, licence pro, LMD, ...)	82 % du SMC du C ou 80 % du SMIC si il est supérieur	87 % du SMC du C ou le SMIC si il est supérieur
Niveau Bac + 4 et plus (Master 1, Master 2, Doctorat, ...)	82 % du SMC du D ou 80 % du SMIC si il est supérieur	87 % du SMC du D ou le SMIC si il est supérieur

Afin de valoriser les CQP de la branche, les parties signataires conviennent que les alternants préparant un CQP de conseiller clientèle à distance ou de conseiller clientèle en point de distribution sont positionnés dans la bande C de la convention collective.

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats de professionnalisation, la rémunération mensuelle garantie des contrats de professionnalisation exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

Il appartient aux services de l'OPCO de veiller à l'application du positionnement du salarié en fonction du diplôme ou de la certification préparée tel que prévu par le présent accord.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du salarié ou de la défaillance de l'organisme de formation ou encore pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire à celle acquise lors du premier contrat.

Les parties signataires conviennent que les contrats de professionnalisation doivent viser à favoriser une insertion durable de leurs titulaires dans l'entreprise ou à défaut sur le marché du travail.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée déterminée et ne donne pas lieu à embauche au sein de l'entreprise à son terme, les parties signataires incitent les entreprises à mettre en place un accompagnement pour la recherche d'emploi (aide à la réalisation du CV, préparation à l'entretien, soutien méthodologique, ...).

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée déterminée, à son issue, il peut donner lieu à une embauche en contrat à durée déterminée sans application du délai de carence prévu à l'article L. 1244-3-1 du Code du travail.

En cas de rupture, à l'initiative de l'entreprise, d'un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, les signataires décident de la continuité du financement des seules actions d'évaluation, accompagnement et enseignements (hors rémunération du titulaire) et pour une durée maximale de 6 mois. Cette continuité de la prise en charge s'interrompt en cas d'absence injustifiée de l'intéressé constatée dans l'établissement et ne pourra prendre en compte le financement de telles heures d'absence.

### Article 3

#### Reconversion ou promotion par alternance, Pro-A

La Pro-A (promotion par alternance), créée par la Loi «Avenir professionnel» du 5 septembre 2018 et amendée par l'Ordonnance du 21 août 2019, est un dispositif de promotion ou reconversion par alternance permettant aux salariés en contrat à durée déterminée ou indéterminée, dont la qualification est inférieure au grade de licence, de changer de métier ou de bénéficier d'une évolution professionnelle par une formation en alternance qualifiante ou par des actions permettant de faire valider acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux conviennent de négocier un accord distinct sur la Pro-A.

### Article 4

#### Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui permet de suivre une formation en entreprise fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat et des enseignements théoriques dispensés pendant le temps de travail en centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être exercée à distance.

Les contrats d'apprentissage participent à l'insertion et à l'embauche des jeunes et apportent une réponse adaptée aux besoins des entreprises.

#### Bénéficiaires

Les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixé à 35 ans (34 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, ou pour inaptitude physique et temporaire, l'âge limite est fixé à 35 ans (34 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, auquel cas il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape), auquel cas il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau, il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti n'obtient pas le titre ou diplôme visé, il n'y a pas non plus de limite d'âge. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour un an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.

#### Financement par l'OPCO désigné par la branche

Le financement des contrats d'apprentissage est assuré par l'OPCO désigné par la branche sur la base des coûts contrats annuels définis par la CPNE des Télécoms en fonction du diplôme ou du titre professionnel préparé, sans préjudice de modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France Compétences. À défaut d'absence de définition d'un coût contrat par la branche pour un titre ou diplôme donné, le niveau de prise en charge du contrat est celui défini par décret.

#### Rémunération des apprentis

L'assiette de référence pour la rémunération des apprentis est constituée du SMIC ou, s'il est plus favorable, du minimum conventionnel de branche du groupe d'emploi considéré.

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats d'apprentissage, la rémunération mensuelle garantie des contrats d'apprentissage exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

À la date de conclusion du présent accord, les pourcentages s'expriment ainsi :

18 à 20 ans			21 à 25 ans			26 et plus
1 <sup>ère</sup> année d'exécution du contrat	2 <sup>ème</sup> année d'exécution du contrat	3 <sup>ème</sup> année d'exécution du contrat	1 <sup>ère</sup> année d'exécution du contrat	2 <sup>ème</sup> année d'exécution du contrat	3 <sup>ème</sup> année d'exécution du contrat	
43 % du SMC ou du SMIC si supérieur	51 % du SMC ou du SMIC si supérieur	67 % du SMC ou du SMIC si supérieur	53 % du SMC ou du SMIC si supérieur	61 % du SMC ou du SMIC si supérieur	78 % du SMC ou du SMIC si supérieur	100 % du SMC ou du SMIC si supérieur

## Positionnement des apprentis

La grille unique de classification des emplois dans la branche des télécommunications permet de positionner les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise sans avoir pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés. Elle constitue également un support aux rémunérations minimales de la branche.

À titre d'exception pour les contrats d'apprentissage, les signataires du présent accord décident d'une garantie de positionnement des emplois occupés dans la grille de classification en fonction du niveau de la certification préparée.

Niveau du titre ou diplôme préparé	Positionnement minimal
Niveau $\leq$ bac	Groupe A
Niveau > Bac à Bac + 1	Groupe B
Niveau bac + 2 à Bac + 3	Groupe C
Niveau $\geq$ bac + 4	Groupe D

## Article 5

### Le tuteur et le maître d'apprentissage

L'accompagnement du salarié en contrat de professionnalisation est effectué par un tuteur et doit être obligatoire, comme celui du salarié en apprentissage par le maître d'apprentissage.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'accompagnement de l'alternant est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs d'apprentissage et de professionnalisation.

Ils incitent les entreprises à valoriser la fonction de maître d'apprentissage et de tuteur exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur ou de maître d'apprentissage lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

Ils rappellent que l'activité de maître d'apprentissage accompagnant un apprenti pendant plus de 6 mois continus sur une ou deux années civiles ouvre des droits au Compte d'Engagement Citoyen (CEC) et permet d'acquérir 240 euros sur le CPF (à date au 1<sup>er</sup> septembre 2019) pour la même année civile.

La fonction de tuteur ou maître d'apprentissage a pour objet :

- d'accueillir le salarié dans l'entreprise et l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises en lien avec l'équipe pédagogique du CFA pour le maître d'apprentissage.

Pour permettre au tuteur et au maître d'apprentissage d'exercer leurs missions dans les conditions optimales, les parties signataires conviennent que :

- Le tuteur ou maître d'apprentissage est désigné sur la base du volontariat et de l'adéquation de son expérience professionnelle et de son niveau de compétences avec l'objectif visé par les dispositifs de professionnalisation. Les salariés en deuxième partie de carrière constituent un vivier privilégié.
- Le tuteur ou maître d'apprentissage doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail. Ses missions tutorales sont prises en compte dans sa charge de travail. Le tuteur examinera avec l'employeur les modalités de cette prise en compte, afin de s'assurer de la compatibilité de sa mission avec son temps de travail.
- Le tuteur ou maître d'apprentissage peut suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus.
- Le tuteur ou maître d'apprentissage doit bénéficier d'une préparation à sa fonction, voire d'une formation spécifique. Les parties conviennent que la CPNE élaborera un module de e-learning de préparation à cette fonction qui sera proposé aux entreprises. La formation ou la préparation spécifique des tuteurs ou maîtres d'apprentissage sont dispensées sur le temps de travail.

Les parties signataires conviennent en outre que la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage constitue une priorité de financement pour l'OPCO désigné par la branche, dans les limites fixées par la réglementation.

En fonction des ressources disponibles à l'OPCO, la CPNE peut également proposer la prise en charge de l'exercice

---

de la fonction tutorale pour les contrats de professionnalisation.

## **Article 6** **le Compte Personnel de Formation (CPF)**

### **Article 6-1** **Principe de fonctionnement**

Le compte personnel de formation (CPF) vise à sécuriser les parcours professionnels pour toute personne d'au moins 16 ans, en emploi, ou à la recherche d'un emploi, et tout au long de sa vie.

Pour bénéficier de son CPF, le salarié doit ouvrir un compte sur la plateforme dédiée : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Une application mobile «mon compte formation» développée par la Caisse des dépôts et consignations lui permettra de commander directement une action de formation sans passer par l'OPCO.

Les frais pédagogiques afférents à la formation en CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 en fonction des droits acquis et des abondements portés sur le CPF du salarié.

Les frais de formation qui ne sont pas financés par les droits mobilisés au titre du CPF restent à la charge du titulaire du compte.

### **Article 6-2** **Formations éligibles**

Poursuivant un objectif de sécurisation des parcours professionnels, le CPF ne peut être mobilisé que pour certaines actions, consultables sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) à savoir, au jour de la signature de l'accord :

- les certifications professionnelles enregistrées sur le RNCP,
- les certifications enregistrées au répertoire spécifique,
- les attestations de validation de blocs de compétences,
- les actions permettant de faire valider son expérience (VAE),
- les bilans de compétences,
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules légers ou lourds dès lors que le permis de conduire contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou favorise la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte,
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil aux créateurs ou repreneurs d'entreprises,
- les actions de formation aux bénévoles, aux volontaires et aux sapeurs-pompiers volontaires. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent financer ces actions.

### **Article 6-3** **Alimentation du CPF**

Le CPF est alimenté annuellement en euros dans la limite d'un plafond fixé par décret.

- Salariés effectuant une durée du travail annuelle supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail : 500 euros dans la limite de 5 000 euros
- Salariés effectuant une durée du travail annuelle inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail : alimentation proportionnelle à la durée du travail effectuée dans la limite de 5 000 euros
- Public prioritaire (salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré au RNCP classé au niveau V) : 800 euros dans la limite de 8 000 euros
- Les salariés en situation de handicap bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées : 800 euros dans la limite de 8 000 euros

### **Article 6-4** **Abondements du CPF**

Lorsque le coût d'une formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation, le compte peut faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces abondements peuvent notamment être financés par le salarié, l'employeur, un OPCO, Pôle emploi, ...

#### **Abondements par l'entreprise**

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises à prévoir des modalités d'abondement, ou de financement direct, si le parcours de formation s'inscrit dans un parcours de formation co-construit avec l'employeur. Cette co-construction d'un projet de formation, fondée sur la définition d'un intérêt commun salarié/entreprise, doit

---

répondre à un projet professionnel du salarié tout en s'inscrivant dans les orientations stratégiques de l'entreprise et ses enjeux de développement.

Il pourra en être ainsi, par exemple, des formations sur les métiers en tension, de demain, tels que ceux liés à la sécurité des réseaux, à l'exploitation des data, à l'intelligence artificielle, au développement informatique, etc.... La certification obtenue, via cette co-construction permettra de renforcer l'employabilité du salarié en lui permettant d'obtenir de nouvelles compétences tout en répondant aux enjeux de l'entreprise.

En cas de co-construction, l'entreprise s'engage, au minimum, à cofinancer le montant des coûts pédagogiques de la formation validée par l'entreprise à hauteur du montant mobilisé par le salarié qui doit épuiser son compte CPF, et ce dans la limite du coût total de la formation.

#### **Abondements porteurs de mandats**

Par ailleurs, les signataires rappellent que conformément à l'article 3-2 de l'Accord du 26 octobre 2018 sur la gestion des parcours de porteurs de mandats, les droits à CPF sont abondés de 50 % pour les porteurs de mandat de type 1 (nombre d'heures de délégation et de réunion à l'initiative de l'employeur ou de la branche supérieure à 50 % de la durée du travail sur une moyenne de deux années constatées) qui, après s'être engagés à l'issue de leur mandat dans une VAE, poursuivent une formation en vue de l'obtention par équivalence d'un ou plusieurs blocs de compétences manquants et constitutifs de la certification visée par la VAE.

#### **Abondements en l'absence d'entretien**

Enfin, dans les entreprises de plus de 50 salariés, en l'absence d'organisation des entretiens professionnels obligatoires prévues à l'article 8 ci-après, et en l'absence de suivi d'au moins une formation, non obligatoire, au bout de 6 ans, le compte personnel de formation du salarié concerné est alimenté d'un abondement 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 choisit de respecter les anciennes obligations de l'article L. 6323-13 du Code du travail telles qu'issues de la Loi du 5 mars 2014.

#### **Article 6-5 Mobilisation du CPF**

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur dès lors qu'elles sont suivies hors temps de travail.

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, une demande d'autorisation d'absence doit être adressée à l'employeur 120 jours au moins avant le début de la formation lorsqu'elle est supérieure à 6 mois et au moins 60 jours avant le début de la formation si elle est inférieure à 6 mois. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse.

En cas d'acceptation, notamment dans le cadre de la co-construction d'un parcours de formation, la rémunération est maintenue par l'employeur.

Le refus du salarié de mobiliser son CPF ne constitue pas une faute.

Les formations obligatoires, telles que définies à l'article L. 6321-2 du Code du travail, figurant sur le plan de développement des compétences de l'entreprise ne peuvent donner lieu à mobilisation du CPF.

#### **Article 6-6 CPF de transition**

Le CPF de transition permet à tout salarié de mobiliser son CPF afin d'effectuer une formation éligible au CPF pour changer de métier ou de profession. Il se substitue au Congé individuel de formation (CIF).

Le salarié peut être guidé dans le choix de sa formation par le CEP prévu à l'article 7 ci-après.

Le salarié doit bénéficier d'un positionnement préalable, réalisé à titre gratuit par l'organisme de formation susceptible de réaliser l'action de formation.

Pour mobiliser son CPF en vue d'effectuer un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier de 24 mois d'ancienneté consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

La demande de congé doit être adressée à l'employeur, par écrit, 120 jours au moins avant le début de la formation lorsqu'elle comporte une interruption de travail d'au moins 6 mois et au moins 60 jours avant le début de la formation si elle est inférieure à 6 mois ou s'il s'agit d'une action de formation à temps partiel quelle que soit sa durée.

L'employeur informe le salarié, par écrit, de sa réponse dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande. Il indique les raisons motivant le rejet ou le report de la demande.

Le projet est soumis pour validation et financement à la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR).

---

La CPIR mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié et prend en charge :

- les frais pédagogiques liés à la réalisation de l'action,
- les frais annexes (transport, repas et hébergement),
- la rémunération du salarié, dans les conditions prévues par décret, et les cotisations sociales afférentes.

Le bénéficiaire du congé remet à l'employeur (ou à la CPIR dans les entreprises de moins de 50 salariés) chaque fin mois les justificatifs de son assiduité.

Son absence est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congé et ceux qui tiennent à son ancienneté dans l'entreprise.

#### **Article 7**

##### **Le conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Le conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui destiné à tout actif, quel que soit son statut, pour faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle.

Tout salarié peut, de sa propre initiative et sans accord de l'employeur, bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Totalement gratuit pour le salarié, le service de conseil en évolution professionnelle est dispensé par des opérateurs agréés par France Compétences et extérieurs à l'entreprise : Réseaux Cap 'Emploi, Missions Locales, APEC, ...

Le CEP permet au salarié de bénéficier d'un conseil et d'un accompagnement personnalisé, notamment pour identifier :

- ses compétences, dont celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité,
- les compétences à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles,
- les dispositifs de formation et les financements disponibles.

Le CEP peut accompagner le salarié dans l'élaboration d'un projet professionnel et définir avec lui un plan d'actions et la stratégie de mise en œuvre, à travers la mobilisation de son Compte Personnel de Formation, ou d'un entretien professionnel dans son entreprise.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de promouvoir le partenariat de l'OPCO désigné par la branche avec l'APEC pour les collaborateurs cadres.

Les entreprises assurent, par tout moyen approprié, l'information des salariés sur la possibilité qui leur est offerte de recourir au CEP, notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 8 ci-après.

#### **Article 8**

##### **L'entretien professionnel**

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise. Cet entretien est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la VAE, à l'activation par le salarié de son CPF, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible d'accorder et au CEP.

##### **Périodicité de l'entretien**

Les parties signataires conviennent que le salarié bénéficie, selon une fréquence déterminée par l'entreprise, qui doit être suffisante pour apprécier les compétences mises en œuvre ou à mettre en œuvre et ne peut être inférieure à 6 mois, d'au moins deux entretiens professionnels et d'un entretien professionnel récapitulatif par période de 6 ans. Cette période de 6 ans se compte en année civile. Pour les salariés dont la période a démarré en mars 2014, cette période prendra fin le 31 décembre 2020.

L'entretien professionnel est de droit à la demande du salarié, lorsque celui-ci n'en a pas bénéficié depuis plus de 24 mois.

En cas de suspension du contrat de travail (à l'exception des congés annuels), le terme de période des six années est reporté d'autant.

En ce qui concerne les salariés recrutés dans le cadre de contrats en alternance, qui ont par définition bénéficié d'action de formation dans le cadre du contrat, le décompte des périodes des six années débute à l'issue de la transformation de celui-ci en CDI.

Nonobstant ces dispositions, un entretien doit systématiquement être proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ou d'adoption,

- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de proche aidant,
- d'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de soutien familial,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée,
- d'un arrêt pour longue maladie ou d'un mandat syndical.

Il peut également être proposé sur demande du médecin du travail.

### **Contenu de l'entretien**

Il est distinct, dans son objet, de l'entretien annuel d'évaluation. Ces deux entretiens peuvent être organisés à la suite l'un de l'autre.

L'entretien a lieu pendant le temps de travail et doit se dérouler dans des conditions matérielles appropriées à son objet.

Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié font le point sur le parcours professionnel du salarié et s'attachent à identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner afin d'envisager les perspectives d'une évolution professionnelle future, ainsi que les possibilités de formation associées et notamment les modalités d'utilisation du CPF. Les propositions le cas échéant émises lors de l'entretien professionnel sont formalisées par écrit sur le document mis à disposition du salarié.

L'entretien professionnel peut également conduire à envisager le soutien d'un Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) qui, en accord avec le manager, se déroulera sur le temps de travail.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

### **État des lieux récapitulatif**

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié ou mise à sa disposition sous forme dématérialisée.

Cet entretien permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE,
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises sont invitées à favoriser la formation de l'encadrement à la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation, ainsi que les informations utiles sur le Conseil en Évolution Professionnelle.

La CPNE met à la disposition des entreprises un guide facilitant la mise en place de ces entretiens dans les TPE/PME. Ce guide est accessible sur le site internet de l'HumApp.

## **Article 9**

### **Le bilan de compétences et la VAE**

Tout salarié relevant de la branche des télécoms peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Soucieux de pouvoir reconnaître une valeur objective aux acquis de l'expérience, notamment professionnelle, les signataires du présent accord entendent faire connaître les démarches de validation des acquis de l'expérience. Ils incitent les entreprises à accompagner leurs salariés dans cette démarche.

Après 20 ans d'activité professionnelle *et en tout état de cause à compter de son quarante-cinquième anniversaire (termes exclus de l'extension par arr. 5 févr. 2021, JO 12 févr.)*, tout salarié bénéficie, sur son initiative, et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

Le bilan de compétences est réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise.

Les signataires incitent les entreprises à reconnaître la certification obtenue à l'issue de la VAE. Le bilan de compétences et la VAE sont, en priorité et à la demande du salarié, mobilisés sur ses droits inscrits au CPF. Le bilan de compétences peut également être réalisé dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle pour permettre au

---

salarié d'être accompagné dans sa réflexion ou son évolution professionnelle.

Si le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou d'un congé de reclassement, il fait l'objet d'une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan. La convention comporte les mentions prévues à l'article R. 6318-8 du code du travail.

#### **Article 10**

##### **Formation professionnelle dans les TPE/PME de moins de 50 salariés**

La branche professionnelle des télécommunications entend poursuivre son soutien en faveur des plus petites entreprises et les accompagner dans la mise en œuvre du présent accord.

En effet, du fait de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, les TPE et les PME de moins de 50 salariés peuvent rencontrer des difficultés à mettre en œuvre des actions de formation, notamment quand elles se traduisent par des difficultés d'organisation lors de l'absence de salariés amenés à suivre une action de formation.

Afin de les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés, les signataires du présent accord conviennent de demander à l'OPCO désigné par la branche :

- de développer auprès des responsables de ces TPE/PME et des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, l'information sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés,
- de promouvoir l'insertion dans la branche par l'alternance,
- de les aider à l'appropriation des dispositifs de prise en charge : conseil et soutien en matière d'ingénierie financière,
- d'informer en tant que de besoin les TPE/PME des aides financières qui pourraient exister en compensation du salaire des salariés qu'elle recrute ou qui lui sont mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou un groupement d'employeurs pour assurer le remplacement des salariés en formation,
- de continuer à développer la mise en œuvre d'opérations collectives de formation pouvant leur être proposées,
- de les aider à monter des dossiers avec des financements régionaux ou européens.

#### **Article 11**

##### **La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation (CPNE)**

Instituée par la Convention Collective Nationale des Télécoms du 26 avril 2000, la CPNE a une attribution générale d'orientation et de promotion de la formation professionnelle dans le champ de compétences de la convention collective des télécoms en liaison avec l'évolution de l'emploi et des compétences dans la branche.

#### **Article 11-1**

##### **Fonctionnement de la CPNE**

##### **Composition**

La commission est composée paritairement, sur la base de deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants de l'HumApp.

Les décisions sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

##### **Périodicité des réunions**

Elle se réunit au moins deux fois par an. Elle peut, en tant que de besoin, se réunir de manière extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres. Elle est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège. Le Président établit l'ordre du jour des réunions après avis du Vice-Président.

##### **Secrétariat**

L'HumApp en assure le secrétariat administratif. Un règlement intérieur précise les règles de fonctionnement non prévues par le présent accord.

##### **Financement de ses travaux**

La réalisation de ses travaux et les frais de fonctionnement sont financés par la contribution au financement du paritarisme des entreprises de la branche dans les conditions prévues à l'article 3 de l'accord du 12 avril 2002.

##### **Remboursements des délégués**

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des délégués aux réunions de la CPNE, sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et conditions de participations aux réunions paritaires ou de ses avenants de mise à jour ultérieurs.

---

## **Article 11-2**

### **Missions de la CPNE**

La CPNE assure une mission en matière d'emploi d'une part et en matière de formation professionnelle d'autre part. En matière d'emploi, la CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche.

À cet effet, elle procède périodiquement à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications aux vues des travaux de l'Observatoire des Métiers et analyse les besoins de formation.

Elle est informée des licenciements collectifs portant sur dix salariés ou plus appartenant à un même établissement et peut, d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le CSE, être saisie des difficultés survenant au sein du CSE au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif de nature économique.

En matière de formation professionnelle, la CPNE a, de manière générale, pour rôle de participer à l'orientation de la politique de formation définie par la branche et de la promouvoir.

À ce titre, conformément aux dispositions du présent accord et dans le respect des dispositions légales et réglementaires,

- elle définit les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage en fonction des diplômes ou des titres professionnels préparés, sans préjudice de modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France Compétences,

- elle propose à la CPPNI, en vue d'un accord collectif étendu, la liste des certifications éligibles à la Pro-A,

- elle ajuste, en tant que de besoin, les actions de formation prioritaires au financement sur la contribution conventionnelle,

- elle joue son rôle d'ajustement de la politique de formation de la branche en proposant au conseil d'administration de l'OPCO, aux vues des informations communiquées par le pôle de gestion paritaire des Télécoms, les adaptations nécessaires au montant des forfaits de prise en charge des contrats de professionnalisation,

- elle examine les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil des PME, et propose le cas échéant des actions collectives de formation à leur attention.

En outre, elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement.

Elle propose, le cas échéant, la création de Certificats de Qualification Professionnelle et procède à leur délivrance.

Elle donne son avis sur la création de nouveaux diplômes de formation initiale et (ou) émet des recommandations visant l'adaptation des diplômes homologués du périmètre de la Profession.

Elle formule des propositions sur les critères de qualité des stages de formation qu'elle considère présenter un intérêt pour la Profession.

Elle donne son avis préalablement à la conclusion éventuelle de tous contrats avec les pouvoirs publics nationaux ou régionaux.

Les signataires conviennent en outre, qu'après la conclusion du présent accord, la CPNE réalisera un livret à destination des entreprises et des salariés sur leurs droits et obligations en matière de formation professionnelle.

## **Article 12**

### **L'Observatoire des Métiers des Télécoms**

Face au rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques et anticipant les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, les signataires de la convention collective nationale des télécommunications au titre VI, chapitre V, ont posé le principe de la mise en place d'un Observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur.

L'Observatoire des Métiers des Télécoms, créé par l'accord de branche du 12 avril 2002, dispose de ressources propres à travers le financement de l'Association de Gestion du Paritarisme de la branche des Télécoms (AGP).

En cas d'insuffisance, ses ressources peuvent être abondées, sur proposition de la CPPNI pour des missions particulières, par des contributions de l'OPCO sur les fonds dédiés par la Convention d'objectifs et de moyens au titre des observatoires des métiers, des études et recherches, de la communication.

Dans le cadre des orientations triennales négociées par les partenaires sociaux de la branche en CPPNI, et des budgets disponibles, le Conseil d'Administration paritaire de l'Observatoire choisit les études et analyses à mener chaque année.

La mission centrale de l'Observatoire est axée sur l'analyse de l'évolution des métiers et des compétences dans un contexte en constantes mutations technologiques et organisationnelles afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de partager un certain nombre d'informations pour préparer les négociations de la branche et les analyses

---

de la CPNE en besoins de formations. Il constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse sur les métiers et les emplois occupés permettant à la branche et aux entreprises de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

L'Observatoire présente annuellement les résultats de ses études à la CPNE.

En accord avec le Conseil d'Administration, l'Observatoire met ses travaux à disposition sur son site internet. Cette communication doit permettre :

- de faciliter les démarches des entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- de donner aux salariés les informations utiles pour être acteurs de leur projet professionnel,
- de donner de la visibilité sur les métiers exercés aux candidats issus de la formation initiale,
- d'identifier les métiers technologiques faisant appel à des compétences stratégiques pour les entreprises de la branche pour permettre à la CPNE de faire des recommandations pour les priorités d'action de formation.

### **Article 13** **Commissions paritaires au sein de l'AFDAS**

#### **Article 13-1** **Pôles paritaires sectoriels**

Les pôles paritaires sectoriels de l'AFDAS sont chargés de préparer les sujets qui seront présentés en réunion du Conseil d'administration et de lui proposer les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation pour les branches professionnelles couvertes par l'AFDAS. Les pôles peuvent par ailleurs formuler toute proposition aux branches professionnelles concernant l'alternance et le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux des télécoms sont parties prenantes du Pôle paritaire sectoriel «télécoms» dans les conditions de représentation et de fonctionnement prévues par les statuts de l'AFDAS.

#### **Article 13-2** **Commission Paritaire de Gestion de la contribution conventionnelle Télécoms**

Les signataires du présent accord demandent à l'AFDAS, OPCO désigné par la branche pour percevoir la contribution conventionnelle, la création d'une Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles, propre à la branche des télécoms, le périmètre du pôle sectoriel des télécoms visé ci-avant ne correspondant pas au périmètre de la contribution conventionnelle.

Cette commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de la branche et d'un nombre égal de représentants de l'HumApp.

Elle se réunit autant que de besoin et au moins une fois par trimestre.

Elle a notamment pour missions :

- de définir, et ajuster au vu de la consommation de la contribution, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle dans le respect des priorités prévues à l'article 1-4 du présent accord,
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'OPCO, le suivi, le pilotage budgétaire, et la validation de la conformité des actions éligibles au financement ou au co-financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle,
- d'établir un bilan annuel des critères retenus et de l'utilisation des fonds à destination de la CPNE.

Elle établira un bilan annuel de l'utilisation de la contribution conventionnelle aux fins d'évaluation par la CPPNI en vue de la poursuite ou non du dispositif au terme des 3 ans.

### **Article 14** **Entrée en vigueur et durée du présent accord**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date d'extension, à l'exception des dispositions des articles 2 et 8 qui s'appliquent à compter de la date de signature et de celles de l'article 1-4 qui s'appliqueront, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Il est conclu pour une durée indéterminée, à l'exception, le cas échéant, de l'article 1-4 qui s'applique à titre expérimental pour une durée de 3 ans.

### **Article 15** **Champ d'application/Publication/Extension**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article

---

L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### **Article 16** **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

### **Avenant du 15 décembre 2023**

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2024 pour une durée de 3 ans]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CFTC Media + ;

CGT ;

FO Com ;

CFE CGC FCCS.

#### **Préambule**

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle dans la branche des Télécoms et développer une politique d'emploi et de formation qui soit spécifique à cette dernière, l'article 1-4 de l'Accord du 7 juillet 2020 a créé, à titre expérimental pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, une contribution conventionnelle au plan de développement des compétences pour les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Télécommunications.

Un bilan de l'utilisation de cette contribution a été présenté aux partenaires sociaux, par l'OPCO AFDAS, au terme de cette période expérimentale triennale.

Au vu de ce bilan, les signataires du présent avenant conviennent :

#### **Article 1** **Prolongation de la contribution conventionnelle pour une nouvelle période triennale**

La contribution conventionnelle pour les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des Télécommunications est reconduite dans son principe pour une nouvelle période de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### **Article 2** **Taux de contribution**

##### **a** **Pour les entreprises de 11 salariés et plus**

Pour les entreprises de 11 salariés et plus assujetties aux taux de contribution à la formation professionnelle de 1 %, le montant de la contribution conventionnelle est fixé à 0,05 % de la masse salariale de l'année N – 1.

##### **b** **Pour les entreprises de moins de 11 salariés**

Pour les entreprises de moins de 11 salariés assujetties aux taux de contribution à la formation professionnelle de 0,55 %, le montant de la contribution conventionnelle est fixé à 0,02 % de la masse salariale de l'année N – 1.

#### **Article 3** **Recouvrement de la contribution par l'OPCO**

Les signataires du présent avenant conviennent que la contribution conventionnelle est recouvrée par l'OPCO (l'AFDAS à la date de signature du présent avenant).

La contribution conventionnelle est mutualisée et gérée par la Commission Paritaire de Gestion de la Contribution Conventionnelle des Télécoms constituée au sein de l'OPCO. Les fonds appartiennent à la branche et lui restent défi-

---

nitivement acquis.

#### **Article 4** **Publics et formations visées**

Les signataires du présent avenant conviennent de poursuivre le développement d'une politique d'emploi et de formation spécifique à la branche des Télécoms en fléchant les fonds conventionnels au bénéfice des publics prioritaires définis par l'Accord du 7 juillet 2020 :

- Les femmes dans les métiers techniques,
- Les seniors de 45 ans et plus,
- Les salariés en situation de handicap,
- Les proche-aidants à leur retour d'activité.

Ils décident par ailleurs de laisser à la Commission de gestion de la contribution conventionnelle la possibilité d'ajuster, le cas échéant, les publics éligibles ainsi que les formations pouvant être prises en charge au titre de la contribution conventionnelle, afin de pouvoir adapter la politique d'emploi et de formation de la branche en tenant compte notamment des évolutions technologiques et/ou des enjeux de société (digitalisation, transition écologique, ...).

#### **Article 5** **Rôle de la commission de gestion de la contribution conventionnelle**

La Commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle de la branche des Télécommunications, mise en place par l'OPCO AFDAS en vertu de l'article 13-2 de l'Accord du 7 juillet 2020, est maintenue pour une nouvelle durée de 3 ans.

Sa composition et ses modalités de réunion sont celles fixées dans l'article 13-2 susvisé.

La commission a principalement pour mission :

- De définir et d'ajuster, au vu de la consommation de la contribution, les critères de prise en charge des actions et publics éligibles à la contribution conventionnelle dans le respect des dispositions de l'article 4 du présent avenant,
- D'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'OPCO, le suivi, le pilotage budgétaire, et la validation de la conformité des actions éligibles au financement ou au co-financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

#### **Article 6** **Durée, entrée en vigueur et bilan du présent avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Un bilan de l'utilisation de la contribution conventionnelle sera présenté au terme de cette nouvelle période triennale à la CPPNI de la branche, qui décidera de la prolongation ou non de cette contribution.

#### **Article 7** **Champ d'application, publication et extension**

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

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

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### **Article 8** **Dénonciation et révision**

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

### **Désignation d'un OPCA** **Accord du 5 octobre 2011**

[Étendu par arr. 24 févr. 2012, JO 29 févr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2012]

**Signataires :**

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

---

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

La Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, issue de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009, a pour objectif à la fois de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer ainsi à la sécurisation des parcours professionnels et de permettre aux entreprises d'être plus performantes.

Le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, pris en application de la loi ci-dessus, impose aux OPCA un seuil de collecte annuel supérieur à 100 millions d'euros pour bénéficier de l'agrément.

Compte tenu du montant de sa collecte, l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche, AUVICOM, ne pourra bénéficier d'un nouvel agrément ministériel, ce qui rend caduc l'accord du 27 octobre 1999, qui portait adhésion à l'AUVICOM des entreprises de télécommunications.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 27 octobre 1999 portant adhésion de la branche des télécommunications à AUVICOM et l'avenant du 28 janvier 2005 relatif au fonctionnement d'AUVICOM.

Les dispositions de l'avenant n° 6 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les télécommunications et son annexe du 7 octobre 2010 continuent de s'appliquer. Le mot «AUVICOM» est remplacé par «OPCALIA» dans tous les accords de branche et leurs avenants.

### **Article 1** **Adhésion à OPCALIA**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, et sous réserve de la constitution d'une section paritaire professionnelle «Télécommunications», le présent accord porte adhésion des entreprises de télécommunications, au sens de l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective et de ses avenants, à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé dénommé OPCALIA.

Cet accord de branche fixe également le montant minimum des contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle versées à OPCALIA et les modalités de gestion de la section professionnelle paritaire des «télécommunications» créée par le présent accord au sein d'OPCALIA et chargée du suivi des fonds dédiés à la formation en alternance et au plan de formation des entreprises de plus de 50 salariés de la branche.

### **Article 2** **Contributions légales et conventionnelles des entreprises au financement de la formation professionnelle**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'organisme désigné à l'article 1 ci-dessus, les contributions ci-après, sous réserve des abattements ou exonérations éventuellement prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

Contributions au titre de la formation professionnelle en alternance

Les fonds correspondant à la fraction de 0,50 % sur la masse salariale des salariés de droit privé prélevée sur la participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre de l'alternance, due par les entreprises employant vingt salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage,

Les fonds correspondant à la contribution de 0,15 % sur la masse salariale des salariés de droit privé due par les entreprises employant moins de 10 salariés, affectée au financement des contrats d'insertion en alternance,

Les fonds correspondant à la contribution de 0,15 % sur la masse salariale des salariés de droit privé due par les entreprises employant de 10 à 19 salariés, affectée au financement des contrats d'insertion en alternance.

Contributions au titre du plan de formation des entreprises

Pour les entreprises de cinquante salariés et plus, une contribution minimale obligatoire de 10 % de la part de la participation légale au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus majorée du versement au FPSPP dont la répartition est déterminée par accord de branche,

Pour les entreprises employant de dix à quarante-neuf salariés, une contribution minimale obligatoire de 10 % de la part de la participation légale au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation des entreprises majorée du versement au FPSPP dont la répartition est déterminée par accord de branche,

---

Pour les entreprises de moins de dix salariés, la contribution obligatoire de 0,40 % de la masse salariale des entreprises de moins de 10 salariés au titre du plan de formation.

D'autres ressources peuvent être constituées par :

- Des contributions volontaires,
- Des subventions ou apports autorisés par la législation en vigueur.

### **Article 3**

#### **Section Paritaire Professionnelle des Télécommunications (SPP Télécoms)**

Compte tenu de la désignation d'OPCALIA par la branche des télécommunications et afin de permettre la mise en œuvre de ses missions et la politique de formation professionnelle telles que prévues par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, par l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 et par l'avenant du 7 octobre 2010 relatif à la formation professionnelle dans les télécommunications, les signataires du présent accord demandent à OPCALIA la création d'une «section paritaire professionnelle Télécommunications» dans les conditions prévues par l'article R. 6332-16 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche exercent leur pouvoir de gestion des fonds mutualisés au titre des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation (DIF) et du plan de formation des entreprises de plus de 50 salariés par l'intermédiaire de la section paritaire professionnelle des télécommunications.

Le champ d'intervention de la section professionnelle des télécommunications couvre les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

### **Article 3-1**

#### **Mission de la SPP des Télécommunications**

La Section Paritaire Professionnelle est l'instance de représentation de la branche des télécommunications au sein d'OPCALIA assurant l'application et le suivi de la politique de la branche conformément à la réglementation en vigueur et aux accords de branche.

En conformité avec l'article R. 6332-16 du code du travail et l'accord constitutif d'OPCALIA, la section paritaire professionnelle des télécommunications, sous le contrôle du conseil d'administration d'OPCALIA, a pour mission :

- d'assurer l'application de la politique de formation professionnelle définie par les accords de la branche et par la CPNE des Télécommunications en matière de priorités, critères de prise en charge et taux de prise en charge des actions de formation relevant du financement de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus,
- d'assurer le suivi des ressources affectées à la section pour le financement des actions de professionnalisation des entreprises de télécommunications, conformément aux dispositions des accords de la branche. Dans ce cadre, elle a pour mission de développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation, notamment auprès des PME. Elle contrôle et se prononce sur le financement des contrats et des périodes de professionnalisation, conformément aux règles et priorités définies par les accords de branche et la CPNE des télécommunications,
- d'assurer le suivi, conformément aux dispositions des accords de la branche, des ressources affectées à la section pour le plan de formation des entreprises de télécommunications de 50 salariés et plus,
- de formuler auprès du conseil d'administration d'OPCALIA toutes propositions qu'elle jugera utiles, concernant la prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à 49 salariés,
- de conduire la réflexion sur les besoins spécifiques de la branche et, à la demande d'une ou plusieurs entreprises, de proposer des partenariats opérationnels ou des dossiers sur les appels à projet du FPSPP,
- d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif des actions de formations réalisées dans son champ d'action et d'en effectuer annuellement un bilan auprès de la CPNE.

### **Article 3-2**

#### **Composition de la SPP des télécommunications**

La Section Paritaire Professionnelle est composée à parité de représentants titulaires proposés par UNETEL-RST et d'un représentant titulaire proposé par chacune des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord constitutif d'OPCALIA.

Sous réserve de la compatibilité des règles de fonctionnement en vigueur à OPCALIA concernant les Sections Paritaires Professionnelles, un titulaire peut être assisté d'un suppléant.

La section est présidée, alternativement tous les deux 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 sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

La section paritaire professionnelle est assistée dans sa mission d'un service dédié d'OPCALIA disposant d'une connaissance du secteur des télécommunications et de ses métiers.

Un règlement intérieur déterminera ses modalités de fonctionnement.

### **Article 3-3** **Rôle de la SPP des télécommunications**

Les financements de la SPP s'opèrent dans le cadre des priorités, des taux et modulations fixés par les accords de la branche des télécommunications et le conseil d'administration d'OPCALIA. Conformément à la réglementation en vigueur, le paiement des frais de formation pris en charge s'effectue après exécution des prestations de formation et sur production des pièces justificatives attestant des dépenses engagées.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle tels que déterminés dans les accords de branche, la SPP Télécoms :

- propose les éventuelles études à entreprendre pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance,
- participe à l'information des entreprises de télécommunications et de leurs salariés sur les dispositifs existants via une rubrique dédiée à la SPP «télécommunications» sur le site internet d'OPCALIA,
- Recueille les orientations de la CPNE de la branche et peut la saisir, en tant que de besoin.

### **Article 4** **Missions spécifiques d'OPCALIA**

Les partenaires sociaux de la branche confient à OPCALIA les missions spécifiques qu'ils avaient anciennement dévolues à AUVICOM par accords de branche. OPCALIA s'appuie sur le service dédié aux entreprises prévu à l'article 3-2 du présent accord pour la réalisation de ces missions :

- l'instruction administrative des dossiers de CQPT dans les conditions prévues par l'accord de branche étendu du 23 septembre 2005 portant création des CQPT de conseillers clientèle à distance et en point de distribution ou de tout autre CQPT dont un accord de branche déciderait la création,
- Le recouvrement pour le compte de l'Association de Gestion du Paritarisme, de la contribution sur le financement du paritarisme prévue par l'accord de branche du 12 avril 2002 étendu par arrêté ministériel du 6 décembre 2002. Les conditions de ce recouvrement, distinct de celui des contributions relatives à la formation professionnelle, et faisant l'objet d'une comptabilité distincte, feront l'objet d'une convention entre OPCALIA et les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord du 12 avril 2002.

### **Article 5** **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, sous réserve de l'agrément d'OPCALIA et de la création d'une section paritaire professionnelle des télécommunications.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

### **Article 6** **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois.

Les conditions et les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu

---

à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

## **Désignation de l'OPCO** **Accord du 20 mars 2019**

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill.]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

GFTC.

À la suite de la Loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», les opérateurs paritaires agréés (OPCA) sont devenus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, des opérateurs de compétences (OPCO) en nombre restreint et aux missions redéfinies.

Dans ce mouvement de réforme, la loi place les branches professionnelles et les entreprises comme acteurs centraux pour relever le défi de la définition des besoins prospectifs en compétences et pour mieux accompagner les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés.

De leur côté, les nouveaux OPCO créés par la loi, doivent notamment :

- financer les contrats de professionnalisation et d'apprentissage selon les niveaux de prise en charge définis par les branches,

- mutualiser, en appui aux branches, les moyens et outils nécessaires à l'analyse prospective des métiers et des compétences,

- accompagner les entreprises, et tout particulièrement les TPE/PME, dans le développement des compétences de leurs salariés en leur proposant des services de proximité adaptés.

La branche des télécommunications rappelle son engagement depuis plusieurs années dans le développement de la formation professionnelle continue, en général, et dans la formation en alternance en particulier. C'est ainsi que 8 % de ses effectifs étaient en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation en 2018. Elle réaffirme sa volonté de poursuivre sa politique d'insertion par l'alternance dans les années à venir.

Elle constitue un secteur professionnel de 780 opérateurs qui emploient plus de 76 000 salariés de droit privé sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM. Les activités de la filière des infrastructures et services numériques représentent un plus grand nombre de salariés dont certains n'entrent pas dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Télécoms, soit en raison de leur statut, soit en raison de leur appartenance à d'autres Conventions Collectives.

### **Article 1** **Désignation de l'OPCO**

Grâce aux réseaux qu'elles déploient et aux services associés qu'elles commercialisent pour accompagner le développement des usages, les Télécommunications sont au cœur de la transformation numérique. Le fonctionnement en réseau, la dématérialisation, l'usage des données, les synergies entre «contenus et contenant» sont des évolutions permises par les réseaux et services des opérateurs qui modifient, tant les méthodes de conception, de production et de collaboration des entreprises que les métiers et les compétences des salariés de tous les secteurs.

De ce fait, plusieurs cohérences de métiers et de compétences sont possibles pour le rattachement des infrastructures de réseaux et de services Télécoms à un OPCO.

C'est ce que soulignait le rapport MARX-BAGORSKI en laissant la liberté aux partenaires sociaux de la branche de s'accorder sur leur vision stratégique et l'opérateur de compétences de leur choix. Ceci avait conduit les partenaires sociaux de la branche à désigner l'OPCO interfilière de services dans les droits d'OPCALIA, par accord du 7 décembre 2018. Son périmètre ayant ensuite évolué, le Ministère du travail a recommandé à la branche de se rapprocher d'ATLAS, de l'OPCO 2i ou de l'AFDAS.

Après avoir auditionné ces OPCO en cours de procédure d'agrément, et constaté que les métiers «cœur» des télécoms n'entraient d'évidence dans aucun des champs professionnels prédéterminés, les signataires du présent accord sont convenus de désigner l'AFDAS, l'OPCO de la culture, des industries créatives, des médias et de la communication avec lequel il existe des synergies pour les entreprises et les salariés.

Ce choix est guidé par plusieurs éléments.

Les premiers sont d'ordre économique :

---

— L'immense majorité des infrastructures des opérateurs télécoms (fibre, radio ou satellite) est réservée aux contenus et à la vidéo (selon une étude récente de CISCO, le trafic vidéo représentera 82 % de l'ensemble du trafic IP en 2022). Les acteurs des médias ont besoin des réseaux à haut débit et des plateformes de services des entreprises de Télécommunications pour diffuser leurs contenus, et les opérateurs des offres de contenus des acteurs des médias pour enrichir leurs bouquets d'offres,

— Depuis plusieurs années, on assiste à une convergence des principaux groupes de télécoms vers les médias (écrits et TV) ainsi que vers la diffusion et l'édition de services de contenus numériques (presse, TV, contenus VoD).

À terme, les synergies et croisements entre entités et métiers fondent la cohérence de ce choix.

Les seconds éléments de cohérence relèvent de la proximité d'un certain nombre de métiers relevant du champ professionnel de l'AFDAS, notamment ceux de l'audiovisuel, de la presse et de la publicité.

— Les métiers d'élaboration et de production de contenus digitaux, de développement et de diffusion de l'audience, ou encore du marketing stratégique sont communs avec ceux des opérateurs de télécommunications qui possèdent des plateformes numériques,

— Eu égard à l'importance de leur audience et à la qualité de leurs données clients, les opérateurs télécoms disposent d'une expertise commune avec les acteurs de la publicité. On constate une similitude de métiers avec ce secteur : Métiers de la stratégie, des études et analyse marché, du marketing de l'offre, du marketing opérationnel, de la création et de la production.

Du fait de l'évolution des usages et du développement des consultations en ligne (vidéo/TV/presse), l'exploitation des données clients favorise également l'émergence de métiers communs autour de l'intelligence de la donnée : data analyste, data scientifique, etc...,

— Enfin, les métiers dit «support» ou «transverses» sont les mêmes : management, logistique, achats, risques, finances, RH, etc....

Les signataires du présent accord entendent créer un Pôle Paritaire de Gestion pour suivre l'activité de l'OPCO au niveau de la branche des télécommunications et faire toute proposition utile au Conseil d'Administration dans les domaines qui la concerne, dans le respect des accords de branche et des orientations définies par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE).

## **Article 2**

### **Annulation des dispositions de l'Accord du 7 décembre 2018**

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 7 décembre 2018 portant désignation d'un OPCO pour la branche des Télécommunications.

## **Article 3**

### **Champ d'application, Durée, Extension**

Le champ d'application du présent accord de désignation est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application ci-dessus précisé devra donc s'y conformer sans émiettement possible et sans distinction de taille, en ce compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Dans l'attente du plein effet de la réforme de la formation, cette désignation est effectuée pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019,

Les partenaires sociaux de la branche conviennent d'effectuer un bilan d'application au terme de deux années d'application du présent accord en vue d'examiner l'opportunité de pérenniser cette désignation au-delà du 31 décembre 2021.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

## **Avenant du 28 janvier 2022**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> juill. 2022, JO 13 juill.]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CGT ;

---

CFDT ;  
CFTC.

#### Article unique

Par accord du 20 mars 2019, les partenaires sociaux de la branche ont désigné l'AFDAS, Opérateur de compétences de la branche des Télécommunications, telle que définie par le Titre 1 de la Convention Collective Nationale des Télécoms et son avenant du 25 janvier 2002.

Dans l'attente du plein effet de la réforme de la formation professionnelle, initiée par la Loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», cette désignation avait été effectuée pour une durée de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

Les signataires étaient également convenus d'effectuer un bilan d'application au terme de deux années en vue d'examiner l'opportunité de pérenniser cette désignation.

Après avoir examiné le bilan positif de deux années de fonctionnement avec l'AFDAS, les partenaires sociaux de la branche conviennent de pérenniser sa désignation.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

### Dépenses de fonctionnement des CFA *Accord du 4 avril 2008*

[Non étendu]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL - RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

*L'apprentissage constitue l'un des moyens privilégiés d'accès aux emplois de la branche des télécoms grâce à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.*

*Au cours de l'année civile 2007, Télécom Lille 1 a accueilli dans son cycle en apprentissage d'ingénieurs 158 apprentis dont 51 relevant d'entreprises de la branche des Télécommunications.*

*Considérant que le cycle d'ingénieurs en apprentissage de Télécom Lille 1 constitue un vivier de recrutement pour les entreprises de télécommunications, la branche des télécommunications, telle que définie par le titre I de la convention collective et son avenant du 25 février 2002, décide d'apporter son concours au développement des capacités d'accueil du CFA.*

*En application des dispositions législatives fixées par l'article L. 983-4 du code du travail, complétées par les dispositions réglementaires visées à l'article R. 964-16-1 du même code, les parties signataires du présent accord conviennent d'apporter au centre de formation des apprentis (CFA) de Télécom Lille 1 un concours financier exceptionnel dans les conditions ci-après.*

#### Article unique

*Au vu du budget de fonctionnement du CFA de Télécom Lille 1 et des sommes collectées par AUVICOM au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article L. 951-1 du code du travail et de la contribution de 0,15 % visée à l'article L. 952-1 alinéa 2, 1<sup>o</sup>, le montant des dépenses de fonctionnement du CFA de Télécom Lille 1 qu'AUVICOM peut prendre en charge cette année, à titre exceptionnel, est fixé à concurrence de 150 200 € HT.*

*Cet apport doit permettre :*

*De participer au financement de l'ouverture de la nouvelle session pour permettre l'accueil de nouveaux apprentis dans les entreprises de Télécommunications. En effet, l'apport moyen des entreprises de Télécommunications au frais de fonctionnement du CFA était de 5 385 €/an pour un coût moyen de 6 680 €/an (base 2006). Il est donc décidé de combler la différence pour chacun des 51 apprentis de la branche, soit d'accorder 66 045 € HT.*

*De cofinancer la conception et la production d'un logiciel à destination des apprentis, maîtres d'apprentissage et tuteurs école, des entreprises de la branche en vue de mesurer l'évolution des compétences, en remplacement de*

---

*l'actuel livret d'apprentissage à hauteur de 11 005 € HT.*

*De financer le développement d'un module de fonction en informatique sur le langage Java chiffré à 33 045 € HT et d'un module ITIL estimé à 40 063 € HT.*

*L'affectation des fonds au CFA devra être réalisée par AUVICOM avant le 30 juin 2008.*

*Le CFA de Télécom Lille 1 adressera à AUVICOM et à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) des Télécoms un bilan détaillé de l'utilisation de ces sommes ainsi qu'un état de ses effectifs d'apprentis en 2008 avant le 31 décembre 2008.*

*Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.*

## **Accord du 15 mai 2009**

*[Non étendu]*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*UNETEL RST.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CGT ;*

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CFTC ;*

*CFE-CGC.*

*L'apprentissage constitue l'un des moyens privilégiés d'accès aux emplois de la branche des télécoms grâce à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.*

*Considérant que les partenariats avec des écoles offrant des formations par apprentissage pour les métiers des télécommunications facilitent l'adéquation des cursus de formation aux besoins des entreprises et participent à la constitution de viviers de recrutement, la branche des télécommunications, telle que définie par le titre I de la convention collective et son avenant du 25 février 2002, souhaite apporter un concours exceptionnel au développement de deux CFA : le CFA de TELECOM Lille 1 et le CFA ITE.*

*En application des dispositions législatives fixées par l'article L. 6332-16 du code du travail, et aux vues des sommes collectées par AUVICOM au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9 du code du travail et de la contribution de 0,15 % visée à l'article R. 6331-2, les parties signataires du présent accord conviennent d'un transfert des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage dans les conditions suivantes :*

### **Article 1 CFA TELECOM Lille 1**

*Comme prévu par l'accord du 4 avril 2008, TELECOM Lille 1 a adressé à AUVICOM et à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) des Télécoms un bilan détaillé de l'utilisation conforme des sommes versées l'an dernier ainsi qu'un état de ses effectifs d'apprentis en 2008*

*Au cours de l'année civile 2008, Telecom Lille 1 a accueilli dans son cycle en apprentissage d'ingénieurs 189 apprentis dont 54 relevant d'entreprises de la branche des Télécommunications (contre 51 en 2007) et prévoit d'en accueillir 254 en 2009 dont 61 pour les opérateurs.*

*Aux vues des projets de fonctionnement du CFA de Telecom Lille 1, le montant des dépenses de fonctionnement du CFA de TELECOM Lille 1 qu'AUVICOM peut prendre en charge cette année, à titre exceptionnel, est fixé à 116 400 €.*

*Ce versement a pour objet :*

*De participer au financement de l'ouverture de la nouvelle session pour permettre l'accueil de nouveaux apprentis dans les entreprises de Télécommunications. En effet, l'apport moyen des entreprises de Télécommunications au frais de fonctionnement du CFA était de 5 876 €/an pour un coût moyen de 6 991 €/an (base 2007). Le montant de taxe d'apprentissage perçu par TELECOM Lille 1 ne couvrant pas la totalité du coût des 54 apprentis accueillis dans la branche en 2008, les signataires du présent accord décident de combler la différence par un apport de 60 210 €.*

*De financer, pour un montant de 19 410 €, la création de nouvelles ressources pédagogiques pour l'option de spécialisation «management des équipes et des compétences en environnement technologiques» qui permet d'assurer rapidement des fonctions de management en entreprises.*

*De financer, à hauteur de 34 804 €, le développement d'un module de formation e-learning «réseaux : modèles*

---

architectures et protocoles» en remplacement d'un module devenu obsolète.

De participer à l'extension de la mise en place du livret électronique d'apprentissage par l'acquisition de nouvelles licences et la formation de leurs utilisateurs (tuteurs, apprentis, maître d'apprentissage) au titre des 28 apprentis ressortissant des entreprises de la branche et chiffré à 1 972 €.

## **Article 2** **CFA ITE (Informatique, Télécom et Électronique)**

Le CFA ITE, créé en décembre 2008 à l'initiative du groupe ESIEA et de l'école EURIDIS a pour objectif de développer des cursus de formation par apprentissage pour les métiers d'ingénieurs et de commerciaux dans les domaines de l'informatique, des Télécommunications et de l'électronique, respectivement sanctionné par un diplôme d'ingénieur habilité par la commission des titres d'ingénieur et un titre de niveau II de «chargé d'affaires en hautes technologies», inscrit au RNCP.

Afin d'aider à la mise en place de ce nouveau CFA et développer un partenariat avec la branche permettant de répondre à ses besoins en apprentis, les signataires du présent accord conviennent d'un versement exceptionnel de 200 000 € destiné à couvrir les dépenses de fonctionnement du CFA.

Ce versement forfaitaire a pour objet :

De participer au financement de l'ouverture de la première session en septembre 2009 pour permettre l'accueil de nouveaux apprentis dans les entreprises de Télécommunications, à hauteur de 25 % des effectifs des deux écoles, tout en diminuant le coût des frais de scolarité facturés.

Alors que le coût réel de formation annuel d'un apprenti pour le cursus d'ingénieur commercial d'EURIDIS est de 8 023 €, la facturation des frais pédagogiques pour les entreprises de la branche sera limitée à 2000 €.

Alors que le coût réel de formation annuel d'un apprenti pour le cursus d'ingénieur ESIEA est de 10 740 €, la facturation des frais pédagogiques pour les entreprises de la branche sera limitée à 2 500 €.

## **Article 3** **Suivi du présent accord**

L'affectation des fonds aux deux CFA devra être réalisée par AUVICOM avant le 30 juin 2009.

Le CFA de Télécom Lille 1 et le CFA ITE adresseront à AUVICOM et à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) des Télécoms un bilan détaillé de l'utilisation de ces sommes ainsi qu'un état de leurs effectifs d'apprentis en 2009 avant le 31 mars 2010.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

# **Accord du 9 juillet 2010**

[Étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr.]

L'apprentissage constitue l'un des moyens privilégiés d'accès aux emplois de la branche des télécommunications grâce à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Considérant que les partenariats avec des écoles offrant des formations par apprentissage pour les métiers des télécommunications facilitent l'adéquation des cursus de formation aux besoins des entreprises et participent à la constitution de viviers de recrutement, la branche des télécommunications, telle que définie par le titre I de la convention collective et son avenant du 25 février 2002, souhaite continuer d'apporter un concours exceptionnel au développement de deux CFA partenaires : le CFA de TELECOM Lille 1 et le CFA ITE.

En application des dispositions législatives fixées par l'article L. 6332-16 du code du travail, et aux vues des sommes collectées par AUVICOM au titre de la contribution de 0,50 % visée à l'article R. 6331-9 du code du travail et de la contribution de 0,15 % visée à l'article R. 6331-2, les parties signataires du présent accord conviennent d'un transfert des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage dans les conditions suivantes :

## **Article 1** **CFA TELECOM Lille 1**

Comme prévu par l'accord du 15 mai 2009, TELECOM Lille 1 a adressé à AUVICOM et à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) des télécommunications un bilan détaillé de l'utilisation conforme des sommes versées l'an dernier ainsi qu'un état de ses effectifs d'apprentis en 2009.

Au cours de l'année civile 2009, TELECOM Lille 1 a accueilli dans son cycle en apprentissage d'ingénieurs 213 apprentis dont 88 relevant d'entreprises de la branche des télécommunications et prévoit, en 2010, d'accueillir 65 nouveaux apprentis dont 21 pour les opérateurs.

Aux vues des projets de fonctionnement du CFA de TELECOM Lille 1, le montant des dépenses de fonctionnement

---

du CFA de TELECOM Lille 1 qu'AUVICOM peut prendre en charge cette année est fixé à 80 000 €.

Ce versement a pour objet de financer :

1) le complément à la taxe d'apprentissage versée par les entreprises de télécommunications pour couvrir le coût de formation des apprentis pour un montant de 13 520 euros,

2) la création de nouvelles ressources pédagogiques de e-learning :

— Un module pour le nouveau format de la spécialité «communications sans fil» pour un montant de 18 000 euros,

— Un module pour le nouveau format de la spécialité «radio réseaux mobiles» pour un montant de 18 000 euros,

— Un module pour le nouveau format de la spécialité «services réseaux» pour un montant de 18 000 euros,

— la participation à un module anglais des télécommunications à hauteur de 12 480 euros.

## **Article 2**

### **CFA ITE (Informatique, Télécom et Electronique)**

Le CFA ITE, créé en décembre 2008 à l'initiative du groupe ESIEA et de l'école EURIDIS a pour objectif de développer des cursus de formation par apprentissage pour les métiers d'ingénieurs et de commerciaux dans les domaines de l'informatique, des télécommunications et de l'électronique, respectivement sanctionné par un diplôme d'ingénieur habilité par la commission des titres d'ingénieur et un titre de niveau II de «chargé d'affaires en hautes technologies», inscrit au RNCP.

Comme prévu par l'accord du 15 mai 2009, le CFA ITE a adressé à AUVICOM et à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) des télécommunications un bilan détaillé de l'utilisation conforme des sommes versées l'an dernier ainsi qu'un état de ses effectifs d'apprentis en 2009.

Au cours de l'année civile 2009, le CFA ITE a accueilli dans son cycle en apprentissage de chargés d'affaires, dispensé par EURIDIS, 27 apprentis relevant d'entreprises de la branche des télécommunications (20 avec des contrats de 24 mois et 7 avec des contrats de 18 mois). Il prévoit, en 2010, d'ouvrir une promotion dédiée aux télécoms de 20 nouveaux apprentis.

Afin d'aider à la poursuite d'un partenariat avec la branche permettant de répondre à ses besoins en apprentis, les signataires du présent accord conviennent d'un versement exceptionnel de 160 000 € destiné à couvrir les dépenses de fonctionnement CFA pour la première année d'apprentissage des 20 apprentis de la promotion dédiée.

## **Article 3**

### **suivi du présent accord**

L'affectation des fonds aux deux CFA devra être réalisée par AUVICOM avant le 30 septembre 2010.

Le CFA de TELECOM Lille 1 et le CFA ITE adresseront à AUVICOM et à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) des télécommunications un bilan détaillé de l'utilisation de ces sommes ainsi qu'un état du nombre d'entreprises et de leurs effectifs d'apprentis en 2010 avant le 31 mars 2011.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels Accord du 20 novembre 2009**

[Étendu par arr. 17 mai 2010, JO 27 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010]

Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) a proposé, pour 2010, de fixer à 13 % le pourcentage de la contribution sur les obligations légales à la formation professionnelle continue des employeurs qui sera affecté en 2010 par l'intermédiaire des organismes paritaires agréés, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) pour la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Ce taux doit être confirmé par décret à paraître avant fin décembre.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 6332-19 du code du travail, un accord de branche peut répartir le montant du pourcentage appliqué au titre du plan de formation et de la professionnalisation pour le versement des sommes affectées au FPSPP.

La professionnalisation, au travers les contrats et les périodes de professionnalisation, connaît une progression constante dans la branche sans toutefois avoir atteint les limites de financement par AUVICOM, l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche.

Les signataires du présent accord décident, en conséquence, de faire porter l'effort de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prioritairement sur les fonds affectés à la professionnalisation et conviennent de répartir la contribution 2010 au FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, dans

---

les conditions suivantes :

### **Article 1** **Entreprises de 10 salariés et plus**

Pour 2010, les entreprises employant 10 salariés et plus sont redevables, au travers d'AUVICOM, d'une contribution nouvelle au FPSPP égale à 13 % de 1,4 % de leur masse salariale soit une contribution de 0,182 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur d'1/3 sur le plan de formation et de 2/3 sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à AUVICOM par les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

- Une contribution de 0,50 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,122 % de la masse salariale affectée au FPSPP,
- Une contribution minimale pour le plan de formation portée de 0,09 % à 0,15 % de la masse salariale pour intégrer la contribution de 0,060 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

### **Article 2** **Entreprises de moins de 10 salariés**

Pour 2010, les entreprises employant moins de 10 salariés sont redevables, au travers d'AUVICOM, d'une contribution nouvelle au FPSPP égale à 13 % de 0,55 % de leur masse salariale soit une contribution de 0,0715 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution par moitié entre le plan de formation et la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à AUVICOM par les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

- Une contribution de 0,15 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,0357 % affectée au FPSPP,
- Une contribution de 0,40 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant une contribution de 0,0357 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

### **Article 3** **Entrée en application**

Les dispositions du présent accord entreront en application au 1<sup>er</sup> janvier 2010, dans le cadre réglementaire de l'application de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret prévu à l'article L. 6332-18 3<sup>ème</sup> du code du travail fixant à 13 % le pourcentage affecté au FPSPP.

### **Article 4** **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2010 et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## **Accord du 26 novembre 2010**

[Étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2011 jusqu'au 31 janvier 2011]

Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) a proposé, pour 2011, de fixer à 10 % le pourcentage de la contribution sur les obligations légales à la formation professionnelle continue des employeurs qui sera affecté en 2010 par l'intermédiaire des organismes paritaires agréés, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) pour la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Ce taux doit être confirmé par décret à paraître avant fin décembre.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 6332-19 du code du travail, un accord de branche peut répartir le montant du pourcentage appliqué au titre du plan de formation et de la professionnalisation pour le versement

---

des sommes affectées au FPSPP.

La professionnalisation, au travers les contrats et les périodes de professionnalisation, connaît une progression constante dans la branche sans toutefois avoir atteint les limites de financement par AUVICOM, l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche.

Les signataires du présent accord décident, en conséquence, de faire porter l'effort de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prioritairement sur les fonds affectés à la professionnalisation et conviennent de répartir la contribution 2011 due au FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, dans les conditions suivantes :

#### **Article 1** **Entreprises de 10 salariés et plus**

Pour 2011, les entreprises employant 10 salariés et plus sont redevables, au travers d'AUVICOM, d'une contribution au FPSPP égale à 10 % de 1,4 % de leur masse salariale soit une contribution de 0,14 % de la masse salariale. Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur d'1/3 sur le plan de formation et de 2/3 sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à AUVICOM par les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

- Une contribution de 0,50 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,093 % de la masse salariale affectée au FPSPP,
- Une contribution minimale de 0,15 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant la contribution de 0,047 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

#### **Article 2** **Entreprises de moins de 10 salariés**

Pour 2011, les entreprises employant moins de 10 salariés sont redevables, au travers d'AUVICOM, d'une contribution au FPSPP égale à 10 % de 0,55 % de leur masse salariale soit une contribution de 0,055 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur d'un tiers sur le plan de formation et deux tiers sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à AUVICOM par les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

- Une contribution de 0,15 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,037 % affectée au FPSPP,
- Une contribution de 0,40 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant une contribution de 0,018 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

#### **Article 3** **Entrée en application**

Les dispositions du présent accord entreront en application au 1<sup>er</sup> janvier 2011, dans le cadre réglementaire de l'application de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret prévu à l'article L. 6332-18 3<sup>ème</sup> du code du travail fixant à 10 % le pourcentage affecté au FPSPP.

#### **Article 4** **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2011 et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

### **Accord du 29 novembre 2011**

[Étendu par arr. 2 avr. 2012, JO 11 avr.]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

---

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) a proposé, pour 2012, de fixer à 10 % le pourcentage de la contribution sur les obligations légales à la formation professionnelle continue des employeurs qui sera affecté en 2012 par l'intermédiaire des organismes paritaires agréés, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) pour la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Ce taux doit être confirmé par décret à paraître avant fin décembre 2011.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 6332-19 du code du travail, un accord de branche peut répartir le montant du pourcentage appliqué au titre du plan de formation et de la professionnalisation pour le versement des sommes affectées au FPSPP.

La professionnalisation, au travers les contrats et les périodes de professionnalisation, connaît une progression constante dans la branche sans toutefois avoir encore atteint les limites de financement possibles au niveau de la branche.

Les signataires du présent accord décident, en conséquence, de faire porter l'effort de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prioritairement sur les fonds affectés à la professionnalisation et conviennent de répartir la contribution 2012 due au FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, dans les conditions suivantes :

#### **Article 1**

##### **Entreprises de 10 salariés et plus**

Pour 2012, les entreprises employant 10 salariés et plus seront redevables, au travers d'OPCALIA, d'une contribution au FPSPP égale à 10 % de 1,4 % de leur masse salariale soit une contribution de 0,14 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur d'1/3 sur le plan de formation et de 2/3 sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à OPCALIA par les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

— Une contribution de 0,50 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,093 % de la masse salariale affectée au FPSPP,

— Une contribution minimale de 0,15 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant la contribution de 0,047 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

#### **Article 2**

##### **Entreprises de moins de 10 salariés**

Pour 2012, les entreprises employant moins de 10 salariés seront redevables, au travers d'OPCALIA, d'une contribution au FPSPP égale à 10 % de 0,55 % de leur masse salariale soit une contribution de 0,055 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur d'un tiers sur le plan de formation et deux tiers sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à OPCALIA par les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

— Une contribution de 0,15 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,037 % affectée au FPSPP,

— Une contribution de 0,40 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant une contribution de 0,018 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

#### **Article 3**

##### **Entrée en application**

Les dispositions du présent accord entreront en application au 1<sup>er</sup> janvier 2012, dans le cadre réglementaire de l'application de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret prévu à l'article L. 6332-18 3<sup>ème</sup> du code du travail fixant le pourcentage affecté au FPSPP.

---

#### **Article 4** **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2012 et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

### **Accord du 23 novembre 2012**

[Étendu par arr. 26 mars 2013, JO 3 avr., applicable au 1<sup>er</sup> janv. 2013 au 31 déc. 2013]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC ;

F3C CFDT.

Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) a proposé, pour 2013, de fixer à 13 % le pourcentage de la contribution sur les obligations légales à la formation professionnelle continue des employeurs qui sera affecté en 2013 par l'intermédiaire des organismes paritaires agréés, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) pour la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Ce taux doit être confirmé par décret à paraître avant fin décembre 2012.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 6332-19 du code du travail, un accord de branche peut répartir le montant du pourcentage appliqué au titre du plan de formation et de la professionnalisation pour le versement des sommes affectées au FPSPP.

La professionnalisation, au travers les contrats et les périodes de professionnalisation, connaît une progression constante dans la branche sans toutefois avoir encore atteint les limites de financement possibles au niveau de la branche.

Les signataires du présent accord décident, en conséquence, de faire porter l'effort de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prioritairement sur les fonds affectés à la professionnalisation et conviennent de répartir la contribution 2013 due au FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, dans les conditions suivantes :

#### **Article 1** **Entreprises de 10 salariés et plus**

Pour 2013, les entreprises employant 10 salariés et plus seront redevables, au travers d'OPCALIA, d'une contribution au FPSPP égale à 13 % de 1,4 % de leur masse salariale soit une contribution de 0,182 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur d'1/3 sur le plan de formation et de 2/3 sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à OPCALIA par les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

— Une contribution de 0,50 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,122 % de la masse salariale affectée au FPSPP,

— Une contribution minimale portée à 0,15 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant la contribution de 0,061 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

#### **Article 2** **Entreprises de moins de 10 salariés**

Pour 2013, les entreprises employant moins de 10 salariés seront redevables, au travers d'OPCALIA, d'une contribution au FPSPP égale à 13 % de 0,55 % de leur masse salariale soit une contribution de 0,0715 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur d'un tiers sur le plan de formation et deux tiers sur la professionnalisation.

---

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à OPCALIA par les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

- Une contribution de 0,15 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,048 % affectée au FPSPP,
- Une contribution de 0,40 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant une contribution de 0,024 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

### **Article 3** **Entrée en application**

Les dispositions du présent accord entreront en application au 1<sup>er</sup> janvier 2013, dans le cadre réglementaire de l'application de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret prévu à l'article L. 6332-18 3<sup>ème</sup> du code du travail fixant le pourcentage affecté au FPSPP.

### **Article 4** **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2013 et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## **Accord du 13 décembre 2013**

[Étendu par arr. 8 avr. 2014, JO 17 avr., applicable du 1<sup>er</sup> janv. 2014 au 31 déc. 2014]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT.

Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) a proposé, pour 2014, de fixer à 13 % le pourcentage de la contribution sur les obligations légales à la formation professionnelle continue des employeurs qui sera affecté en 2014 par l'intermédiaire des organismes paritaires agréés, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) pour la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Ce taux doit être confirmé par arrêté ministériel avant fin décembre 2013.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 6332-19 du code du travail, un accord de branche peut répartir le montant du pourcentage appliqué au titre du plan de formation et de la professionnalisation pour le versement des sommes affectées au FPSPP.

Les signataires du présent accord décident, en conséquence, de faire porter l'effort de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prioritairement sur les fonds affectés à la professionnalisation et conviennent de répartir la contribution 2014 due au FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, dans les conditions suivantes :

### **Article 1** **Entreprises de 10 salariés et plus**

Pour 2014, les entreprises employant 10 salariés et plus seront redevables, au travers d'OPCALIA, d'une contribution au FPSPP égale à 13 % de 1,4 % de leur masse salariale soit une contribution de 0,182 % de la masse salariale. Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur de 40 % sur le plan de formation et de 60 % sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à OPCALIA par les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

- Une contribution de 0,50 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,109 % de la masse salariale affectée au FPSPP,

---

— Une contribution minimale portée à 0,15 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant la contribution de 0,073 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

## **Article 2**

### **Entreprises de moins de 10 salariés**

Pour 2014, les entreprises employant moins de 10 salariés seront redevables, au travers d'OPCALIA, d'une contribution au FPSPP égale à 13 % de 0,55 % de leur masse salariale soit une contribution de 0,0715 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur d'un tiers sur le plan de formation et deux tiers sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à OPCALIA par les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

— Une contribution de 0,15 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,048 % affectée au FPSPP,

— Une contribution de 0,40 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant une contribution de 0,024 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

## **Article 3**

### **Entrée en application**

Les dispositions du présent accord entreront en application au 1<sup>er</sup> janvier 2014, dans le cadre réglementaire de l'application de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret prévu à l'article L. 6332-18 3<sup>ème</sup> du code du travail fixant le pourcentage affecté au FPSPP.

## **Article 4**

### **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2014 et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## **Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)**

### **Accord du 22 janvier 2021**

[Étendu par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août, applicable à compter de son extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE CGC.

Les signataires de l'accord du 7 juillet 2020 sur la formation professionnelle dans la branche des Télécommunications sont convenus, à l'article 3 dudit accord, de négocier un accord distinct sur la Pro-A.

La Pro-A (promotion par alternance), créée par la Loi «Avenir professionnel» du 5 septembre 2018 et amendée par l'Ordonnance du 21 août 2019, est un dispositif de promotion ou reconversion par alternance permettant aux salariés en contrat à durée indéterminée, y compris ceux placés en activité partielle, dont la qualification est inférieure au grade de licence, de changer de métier ou de bénéficier d'une évolution professionnelle :

— par une formation en alternance qualifiante (diplôme, titre professionnel ou CQP inscrits au RNCP),

— ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE). La Pro-A constitue un moyen d'accès à la VAE encouragé par les signataires du présent accord.

La reconversion ou la promotion par alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise ou du compte personnel de formation (CPF).

La possibilité d'articulation de la Pro-A avec le plan de développement des compétences, le CPF et ou la VAE peut

---

être abordée dans le cadre de l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle et à la formation des salariés potentiellement concernés par ce dispositif.

La formation comporte à la fois des enseignements généraux, technologiques et professionnels, délivrés en centre de formation ou dans l'entreprise, si elle dispose d'un service formation compétent, et l'acquisition de savoir-faire professionnels en exerçant dans l'entreprise des activités en lien avec la qualification préparée.

La Pro-A peut être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Lorsqu'elle est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, les périodes de formation ont lieu sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lorsqu'elle est mise en œuvre à l'initiative du salarié, les périodes de formation peuvent avoir lieu en tout ou partie en dehors temps de travail, après accord du salarié.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il précise également les fonctions pouvant être occupées en référence à la grille de classification de la convention collective à l'issue de la formation, sous réserve de l'obtention de la certification.

Le suivi de l'alternance doit être assuré par un tuteur dans l'entreprise, dans les conditions fixées à l'article 5 de l'accord du 7 juillet 2020 sur la formation professionnelle.

La durée du dispositif Pro-A est de 6 à 12 mois, les actions de formation devant représenter entre 15 et 25 % de la durée du dispositif avec un minimum de 150 heures, à l'exception des parcours visant CléA ou la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui peuvent être plus courts. Elle peut être portée à 24 mois si la durée de formation nécessaire à l'obtention de la certification, prévue à l'article ci-après, l'exige.

### **Article 1**

#### **Liste des certifications éligibles**

Les entreprises de la Branche des Télécommunications souhaitent, via le nouveau dispositif de la Pro-A, pouvoir proposer à certains de leurs collaborateurs dont le niveau de diplôme ou de certification est aujourd'hui inférieur au grade de licence (niveau 6 du nouveau cadre national des certifications) des parcours de reconversion professionnelle en alternance vers des familles de métiers à fort enjeu stratégique pour lesquelles le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires et pour lesquelles elles auront d'importants besoins en recrutements dans les années à venir.

Les métiers en croissance, et à fort enjeu en compétences, tels qu'identifiés par les entreprises du secteur et par l'Observatoire des Métiers de la branche des Télécommunications concernent notamment les domaines suivants :

- La cyber sécurité et la sécurité : le besoin croissant des clients, notamment B2B (de la PME à la multinationale) en matière de sécurité numérique et de protection des données (continuité d'activité, confidentialité des données, etc...) modifie les process, l'organisation, les outils et les compétences des salariés.
- L'intelligence artificielle, la data et le développement informatique : le déploiement à grande échelle de l'intelligence artificielle et de l'utilisation des données pour améliorer l'expérience client (design prédictif des offres), la qualité des réseaux (maintenance, amélioration de la qualité de service...) et l'efficacité des processus (détection de la fraude, etc...) nécessitent d'adapter les compétences des salariés pour répondre à une demande en profonde évolution.
- les réseaux : l'accélération de la virtualisation des réseaux, le développement du cloud notamment dans le domaine du B2B, le déploiement de la 5G engendrent une transformation prononcée des activités et des compétences requises.
- la commercialisation des nouveaux services particulièrement en B to B dont les offres sont de plus en plus complexes.

Pour répondre à cet objectif, les signataires du présent accord établissent cette première liste de titres inscrits au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) qui pourraient être éligibles au dispositif de la Pro-A. Ils conviennent en outre que la CPNE de la branche veillera à la mise à jour de cette liste de certifications et proposera, en tant que de besoin, à la CPPNI, de compléter ou amender le présent accord par avenant.

Métiers	Certifications	Certificateurs
Sécurité et cybersécurité	- Licence pro. Analyse en sécurité des systèmes télécommunications, réseaux et informatique (ASSTRI) RNCP22987 (Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	CNAM
	- Licence pro. Réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (RNCP 20398) (Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	Universités
	- Licence pro. Métiers des réseaux informatiques et télécommunications : administration et sécurité des réseaux ASR (RNCP 27656) (Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	Universités
	- Licence Pro Métiers de l'informatique administration et sécurité des systèmes et des réseaux (RNCP 29964)	Universités
	- Technicien systèmes, réseaux et sécurité (RNCP 28668)	Ass pour développement de l'insertion pro
Développement informatique/Cloud	- DUT Informatique (RNCP 20654)	IUT
	- Concepteur en architecture informatique (RNCP 15253)	CNAM
	- Licence informatique (RNCP 24514)	Université/CNAM
	- BTS services informatiques aux Organisations (RNCP 17108)	Université
	- Administrateur (trice) système et réseaux (RNCP6631)	ENI École Informatique
	- Développeur en intelligence artificielle (RNCP 34757)	Simplon.co
Réseaux	- Technicien de réseaux de télécommunications (RNCP 30999)	Ministère du Travail
	- DUT Réseaux et Télécoms (RNCP20649)	IUT
	- BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux (RNCP20688)	Universités
	- Licence pro. Métiers des réseaux informatiques et Télécommunications (RNCP 29968)	Université
	- Technicien d'intervention Telecom (RNCP 9656) (Exclu de l'extension par arr. 23 juill. 2021, JO 5 août)	Logic
	- Expert en infrastructures de réseaux et en services associés (RNCP26970)	Institut Mines 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 projet digital (RNCP 30749)	Global Knowledge
	- Développeur en Intelligence artificielle (RNCP 34757)	Simplon.co
Santé/Sécurité	- Licence professionnelle Qualité, Hygiène, sécurité, santé, environnement (RNCP 30098)	Universités
	- Responsable qualité sécurité environnement (RNCP 16325)	CESI
Commercial	- Chargé de clientèle (RNCP 32204)	IGS
	- Licence professionnelle management des activités commerciales	Université de Limoges
	- Responsable du développement commercial	Pigier

## Article 2

### Financement par l'OPCO

Les parties signataires conviennent d'un montant forfaitaire de prise en charge de 20 euros par heure de formation, dans la limite des conditions d'éligibilité à la péréquation tel que fixé par arrêté ministériel (3 000 € à la date de conclusion du présent accord).

Les frais de repas, hébergements et transports sont financés dans les conditions fixées par l'OPCO dans la limite de 10 % du montant du plafond de la péréquation.

---

Ils conviennent également que la rémunération maintenue par l'entreprise est prise en charge dans la limite du SMIC horaire, dans le respect des dispositions légales.

La CPNE pourra ajuster le montant forfaitaire horaire de prise en charge, en fonction des fonds disponibles à l'OPCO.

Les signataires du présent accord demandent à l'OPCO de fournir à la CPNE un état semestriel et un bilan annuel des Pro-A qui seront conclus dans la branche.

### **Article 3**

#### **Champ et date d'application, durée de validité**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Conformément à l'ordonnance du 21 août 2019, le présent accord est applicable à compter de son extension que les parties signataires sont convenues de demander dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Certificat de qualification professionnelle**

#### **CQP «Conseiller clientèle à distance» et «Conseiller clientèle en point de distribution»**

#### **Accord du 23 septembre 2005**

[Étendu par arr. 20 janv. 2006, JO 31 janv., applicable à compter de sa date de signature]

Dans le prolongement de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les télécommunications, les partenaires sociaux signataires du présent accord soucieux d'une part de reconnaître le professionnalisme des conseillers clientèle à distance et des conseillers clientèle en point de distribution de la branche et d'autre part de renforcer et développer leurs compétences pour favoriser leur adaptation aux évolutions des marchés des télécommunications et des organisations, décident de la création de deux certificats de qualification professionnelle des Télécommunications (CQPT).

### **Article 1**

#### **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des Télécommunications du 26 avril 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»**

Dans le cadre des réflexions conduites au sein de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle des télécommunications (CPNE), les parties signataires sont convenues de la création des CQPT's de «conseiller clientèle à distance» et de «conseiller clientèle en point de distribution».

La mission du conseiller clientèle à distance est d'assurer la relation commerciale avec la clientèle dans un esprit de fidélisation et de satisfaction en apportant, quel que soit le media utilisé, une réponse aussi complète et fiable que possible à la demande du client. Il peut également réaliser un premier diagnostic technique.

La mission du conseiller clientèle en point de distribution est d'accueillir, informer, conseiller et vendre des produits et services à contenu numérique auprès d'une clientèle de particuliers. Il a également une activité de vente de produits accessoires.

Les référentiels d'activité et de compétences du conseiller clientèle à distance et du conseiller clientèle en point de distribution donnant lieu aux CQPT's ont été définis par la CPNE et figurent en annexe du présent accord.

### **Article 3**

#### **bénéficiaires du CQPT**

Peut accéder aux certificats de qualification professionnelle créés par le présent accord les salariés en activité des entreprises de télécommunications dans le cadre :

- 
- du contrat de professionnalisation,
  - de la période de professionnalisation,
  - du plan de formation de l'entreprise,
  - en accès libre, avec le DIF ou le CIF, sur la base d'une validation des acquis développés dans le cadre de l'exercice quotidien du métier dès lors qu'il dispose d'une durée d'expérience professionnelle en rapport direct avec le CQP d'une durée d'au moins un an sur les trois dernières années et totalise un minimum de 1607 heures de travail effectif.

Afin de favoriser la mobilité professionnelle et les évolutions de carrière, le titulaire de l'un des deux CQP pourra viser le second, en gardant le bénéfice des savoirs communs validés :

- pendant 3 ans en l'absence d'exercice de l'un ou l'autre de ces métiers pendant cette période,
- pendant 5 ans si le métier est exercé au quotidien pendant cette période.

#### **Article 4** **classification des emplois visés par les CQPT's**

Les emplois visés par le CQPT de conseiller clientèle à distance ou de conseiller clientèle en point de distribution relèvent du niveau C dans la grille de classification de la convention collective nationale des Télécommunications.

#### **Article 5** **Instance de certification**

Les CQPT's sont délivrés par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation professionnelle des Télécommunications (CPNE) sous son autorité et sa responsabilité exclusive.

Il est créé une commission d'attribution des CQPT's composée de deux représentants du collège salariés et deux représentants du collège employeurs qui a pour mission :

- l'étude préalable des dossiers des candidats avant délivrance finale de la certification,
- l'étude et la gestion des éventuels recours formulés par les candidats sur le fondement unique d'une absence de rigueur de la procédure d'évaluation,
- l'étude des habilitations des organismes évaluateurs ainsi que le renouvellement de cette habilitation et l'organisation de l'harmonisation de la procédure d'évaluation.

Le règlement intérieur de cette commission est établi par la CPNE.

#### **Article 6** **Procédure de certification**

##### **6-1** **Recevabilité de la demande**

Le candidat au CQP adresse à AUVICOM, chargé de l'instruction administrative des dossiers, un dossier de recevabilité composé :

- d'éléments matériels attestant de l'exercice de l'activité dans la branche (contrats de travail, bulletin de paie etc...)
- d'une attestation sur l'honneur d'avoir exercé l'activité en rapport direct avec le CQPT visé.

Le candidat est informé de la recevabilité administrative ou du rejet de sa demande. Les décisions de rejet sont motivées.

Le dossier ayant fait l'objet d'une décision de recevabilité est transmis à l'un des organismes évaluateurs habilité par la CPNE et, le cas échéant, au tuteur dans l'entreprise.

##### **6-2** **Processus d'évaluation**

Dès lors que le dossier est recevable, le processus d'évaluation plurimodal ci-après est mis en œuvre par un organisme évaluateur habilité par la CPNE sur la base du cahier des charges figurant en annexe :

- dossier de preuves attestant de l'acquisition des compétences requises,
- évaluation des savoirs transversaux sous forme de quiz. Cet outil peut également être utilisé comme diagnostic préalable des acquis du salarié,
- évaluation des savoirs spécifiques à partir d'une observation en situation de travail réelle dans l'entreprise.

Une convention précisant les modalités d'organisation de l'évaluation est établie entre l'entreprise et l'organisme évaluateur sur la base d'un modèle défini par la CPNE.

Le dossier de recevabilité, la convention et les résultats de l'évaluation sont transmis à la commission d'attribution qui décide de l'attribution ou non du CQPT par la CPNE.

---

Le processus d'évaluation, dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, fait l'objet d'un forfait spécifique de financement par AUVICOM égal à 100 euros par heure, dans la limite de trois heures. Ce forfait pourra être modulé par la CPNE dans la limite de 20% en fonction des coûts observés.

Dans le cadre du DIF, le processus d'évaluation et d'accompagnement, constitue une nouvelle priorité de financement pour AUVICOM.

#### **Article 7** **Bilan**

La CPNE réalisera un bilan annuel de la mise en œuvre des deux certificats de qualification professionnelle créés par le présent accord et pourra proposer, si besoin, des aménagements au présent accord.

#### **Article 8** **Publication/Extension/Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

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

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

#### **Article 9** **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée par l'un des deux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

### **Annexe 1 - Référentiels d'activité et de compétences**

#### Annexe 1 - Référentiel d'activités de Conseiller clientèle «à distance»

##### **Présentation générale de l'emploi de conseiller clientèle à distance**

###### **Contexte**

Pour un abonné à un service de télécommunications, téléphonie fixe ou mobile, Internet, ou télévision numérique, il est souvent nécessaire d'entrer rapidement en contact avec un interlocuteur susceptible de répondre à sa question ou de régler son problème. De la qualité de ce contact dépend souvent l'image qu'il aura de son fournisseur.

En composant un numéro d'accès unique, souvent facile à mémoriser, parfois surtaxé, le client est mis en relation avec le service clientèle de son fournisseur, qui peut se trouver, sans qu'il le sache, à plusieurs centaines de kilomètres de son domicile.

Le conseiller clientèle, ou Chargé de clientèle, est son premier interlocuteur et parfois le seul. Selon les organisations, il peut être épaulé par un conseiller clientèle de deuxième ligne, ou un membre du back-office, ou encore par un technicien ; il peut également rappeler le client si le dossier nécessite un suivi. S'il est en difficulté, avec un client particulièrement exigeant ou tendu, le conseiller clientèle peut être conduit à transférer l'appel à son responsable.

###### **Mission**

Pour l'Observatoire des métiers des Télécommunications «le métier d'assistance/conseil/vente à distance, a pour mission de résoudre les problèmes d'ordre commercial, administratif et pré-contentieux rencontrés par la clientèle lors de l'utilisation des produits et services de la gamme, en apportant des réponses adaptées, quel que soit le média utilisé. Il contribue ainsi à la fidélisation de la clientèle et au maintien et au développement du chiffre d'affaires».

La mission du conseiller clientèle est d'assurer la relation commerciale avec la clientèle dans un esprit de fidélisation et de satisfaction des demandes clients, en répondant et en apportant une réponse aussi complète et fiable que possible. Il peut également réaliser un premier diagnostic technique.

Il a un rôle d'information et de conseil vis-à-vis du client, et de fidélisation. Dans certains cas, il a également un rôle de remontée d'informations en interne. Il assure une veille commerciale et technologique.

---

### Cadre d'exercice du métier

Le conseiller clientèle à distance travaille dans la plupart des cas dans un centre d'appel, organisé en plateaux et en équipes. Il est placé sous l'autorité d'un responsable d'équipe ou d'un superviseur, dans une équipe composée d'environ 8 à 12 conseillers clientèle.

Affecté à un poste comprenant par exemple un ordinateur, un téléphone gérant les appels entrants (de type «call-master») et un casque, il réceptionne les appels au fur et à mesure de leur arrivée. Entre chaque appel, un temps de traitement peut être consacré à la tenue du dossier client et l'historisation de l'appel. Selon les périodes et les types d'appels, le conseiller clientèle traite des appels d'une durée variant d'une à plusieurs minutes, en fonction de leur complexité. Des temps de pause sont ménagés dans la journée de travail, et utilisables individuellement en fonction des besoins de l'activité. Les responsables hiérarchiques, superviseurs ou responsables d'équipe, sont situés soit en bout de ligne, et sont alors en prise directe avec les conseillers clientèle, soit dans un des angles du plateau et rarement dans une pièce mitoyenne.

Le conseiller clientèle peut être affecté pendant toute la journée aux appels entrants. Il peut également, selon les cas, avoir une activité de suivi des dossiers (rappels des clients), ou de traitement des courriers et courriels. Dans certaines organisations, il peut également avoir des activités transversales, comme l'animation de sessions de formation ou le partage d'expérience.

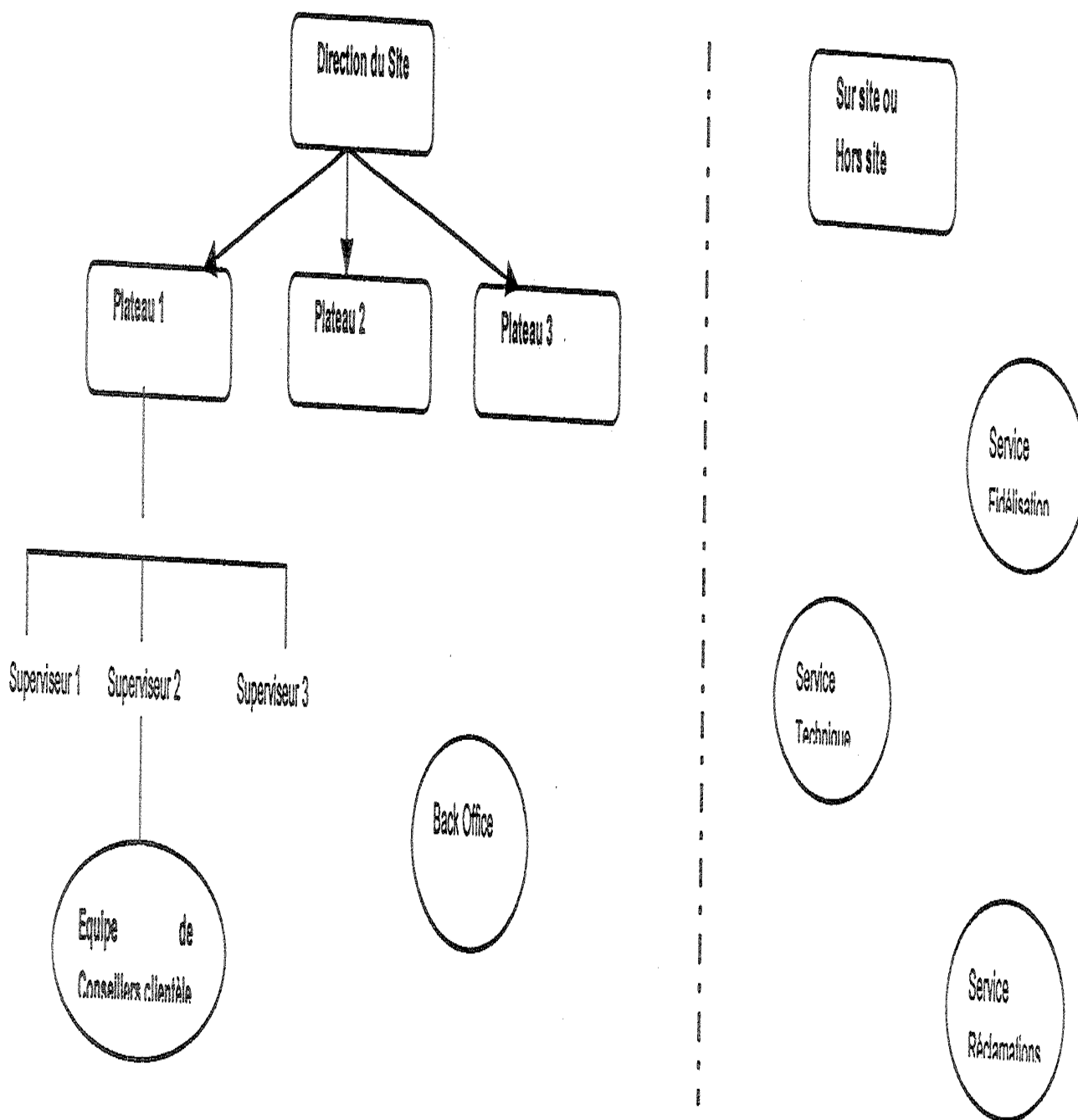
Des objectifs quantitatifs, qui peuvent être individuels ou collectifs, lui sont fixés par période en fonction de la politique de l'entreprise. Sont pris en compte la durée de l'appel et le temps de traitement post-appel ou le nombre moyen des appels par heure. Des objectifs qualitatifs individuels, portant sur la prise en charge et le déroulement de l'appel, font l'objet d'évaluations périodiques.

### Situation de l'emploi

#### Positionnement hiérarchique

Les conseillers clientèle sont sous l'autorité d'un superviseur, ou d'un responsable d'équipe.

Schématiquement, l'organisation peut être décrite ainsi :



### Monographie relationnelle

Les conseillers clientèle sont principalement en relation avec :

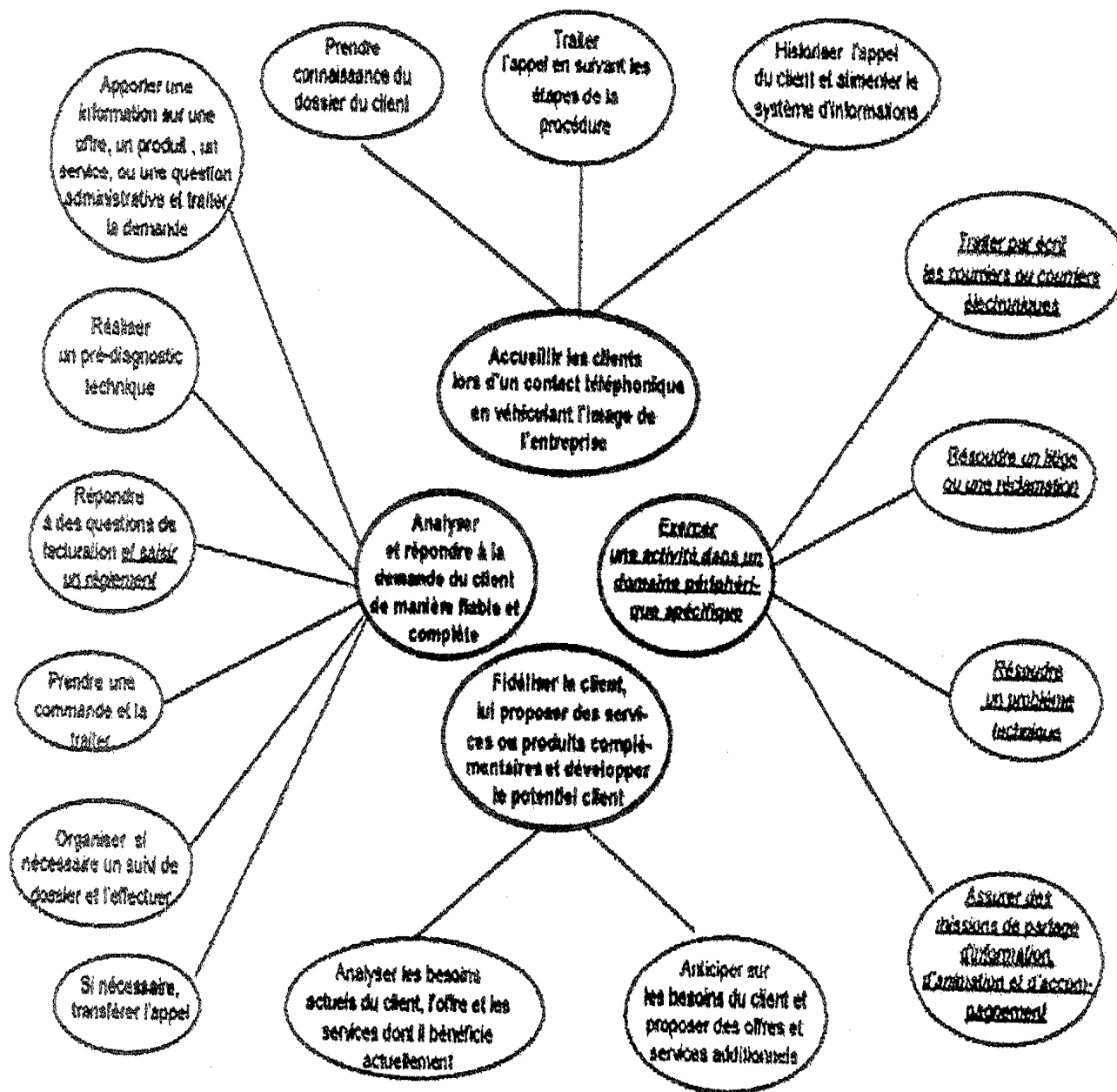
- Les clients
- Leur N+1
- Le service formation de l'entreprise
- Les autres conseillers clientèle

En fonction de l'organisation, ils sont également en relation avec :

- Le service technique
- Le back-office pour le traitement du dossier s'il y a lieu
- Le service litiges ou réclamations (s'il y en a un)
- Le service fidélisation ou rétention (s'il y en a un)
- Le service marketing

## Profil de l'emploi

### Référentiel d'activités du Conseiller clientèle à distance



N.B. : les items en italiques ne sont pas communs à tous

### Détail des activités caractéristiques

Accueillir les clients lors d'un contact téléphonique en véhiculant l'image de l'entreprise
Traiter l'appel en suivant les étapes de la procédure de l'entreprise ( <i>ces items sont génériques, chaque procédure étant spécifique</i> )
Prendre l'appel
Accueillir le client avec les formules appropriées ; se présenter
Vérifier son identité et son numéro de référence client ou service
Prendre connaissance du motif de l'appel, par l'écoute et le questionnement

<p>Reformuler la demande</p> <p>Y apporter la réponse nécessaire</p> <p>S'assurer qu'elle a été comprise et qu'elle est satisfaisante</p> <p>Prendre congé dans les formes appropriées</p>
<p>Prendre connaissance du dossier du client</p> <p>Dès le début du contact, vérifier l'affichage du dossier à l'écran et sa concordance avec l'appelant</p> <p>Afficher les différentes fenêtres constituant le dossier et naviguer dans le ou les logiciels de gestion des clients</p> <p>Regarder rapidement les principaux paramètres du dossier, nature de l'abonnement ou de la prestation, historiques des précédents appels etc.</p>
<p>Historiser l'appel du client et alimenter le système d'informations</p> <p>En cours ou en fin de l'appel, prendre quelques instants (de 1 à 2 minutes) pour renseigner le dossier client et indiquer le motif de l'appel et la réponse apportée</p>

<p>Analyser et répondre à la demande du client de manière fiable et complète</p>
<p>Apporter une information sur une offre, un produit, un service, ou une question administrative, et traiter la demande</p> <p>Consulter la base de données et vérifier les éléments de réponse</p> <p>Afficher les différentes fenêtres constituant la base de données et naviguer dans le logiciel</p> <p>Renseigner sur les offres tarifaires</p> <p>Renseigner sur les options et leurs modalités d'application</p> <p>Renseigner sur les modalités de changement d'abonnement, d'adresse, d'option</p> <p>Sécuriser l'appel s'il y a lieu (vérifier que l'appelant est bien l'abonné)</p> <p>Prendre en compte une modification éventuelle</p> <p>Confirmer les modifications effectuées</p>
<p>Réaliser un pré-diagnostic technique</p> <p>Procéder à un questionnement en entonnoir</p> <p>Faire procéder à des tests de base (test croisé en téléphonie mobile)</p> <p>Le cas échéant, suivre une procédure de diagnostic</p> <p>Résoudre le problème ou passer l'appel au service technique</p>
<p>Répondre à des questions de facturation et saisir un règlement</p> <p>Donner la situation du compte</p> <p>Expliquer une facture</p> <p><i>Saisir un règlement</i></p> <p><i>Remettre en service une ligne suspendue</i></p> <p><i>Proposer le règlement par le prélèvement automatique</i></p>
<p>Prendre une commande et la traiter</p> <p>Saisir la commande dans la base de données</p> <p>Informar le client des modifications effectuées ou du suivi de la commande</p> <p>Faire le traitement administratif nécessaire</p>
<p>N.B. : les items en <i>italiques</i> ne sont pas communs à tous</p>

Organiser si nécessaire un suivi de dossier et l'effectuer
Si la réponse ne peut être apportée immédiatement, noter le numéro du dossier, fixer une échéance de rappel et synthétiser et formaliser le motif de l'appel
Au besoin, relancer le service concerné pour obtenir la réponse
Rappeler le client pour lui donner la réponse
Si nécessaire, transférer l'appel
Identifier la limite de sa compétence
Prévenir le client qu'on tente de le transférer et qu'on va le faire patienter
S'entretenir quelques instants avec le nouvel interlocuteur pour l'informer et s'assurer qu'il est compétent pour la question à traiter
Passer l'appel à l'interlocuteur concerné

Fidéliser le client, lui proposer des services ou produits complémentaires et développer le potentiel client
Analyser les besoins actuels du client, l'offre et les services dont il bénéficie actuellement
Vérifier avec le client que son offre est adaptée
Regarder rapidement sa facturation et détecter toute anomalie
Lui apporter un conseil commercial
Anticiper sur les besoins du client et lui proposer des offres et services additionnels
Enchaîner à la fin de la conversation sur une nouvelle offre, ou un nouveau service
Exercer une veille commerciale et concurrentielle

<i>Exercer une activité dans un domaine périphérique spécifique</i>
<i>Traiter par écrit les courriers ou courriers électroniques</i>
<i>Prendre connaissance du courrier</i>
<i>Le classer selon la nature du problème</i>
<i>Y apporter une réponse adaptée</i>
<i>Utiliser un courrier type</i>
<i>Résoudre un litige ou une réclamation</i>
<i>Apprécier les enjeux du litige</i>
<i>Évaluer sa zone d'autonomie</i>
<i>Faire un geste commercial en appliquant le barème ou les procédures en vigueur</i>
<i>Résoudre un problème technique</i>
<i>Suivre le protocole de diagnostic</i>
<i>Questionner le client en lui proposant de faire un certain nombre de tests</i>
<i>Identifier le problème</i>
<i>Expliquer au client la nature du problème</i>
<i>Au besoin l'accompagner dans un certain nombre de manipulations</i>
<i>Assurer des missions de partage d'information, d'animation et d'accompagnement</i>
<i>Remonter au responsable toute information utile sur des réactions des clients</i>
<i>Attirer l'attention de l'équipe sur une nouveauté, sur un dysfonctionnement</i>

---

<i>Participer aux séances d'entraînement collectif ; faire partager les bonnes pratiques</i>
<i>Participer aux réunions visant à l'amélioration des process</i>
N.B. : les items en <i>italiques</i> ne sont pas communs à tous

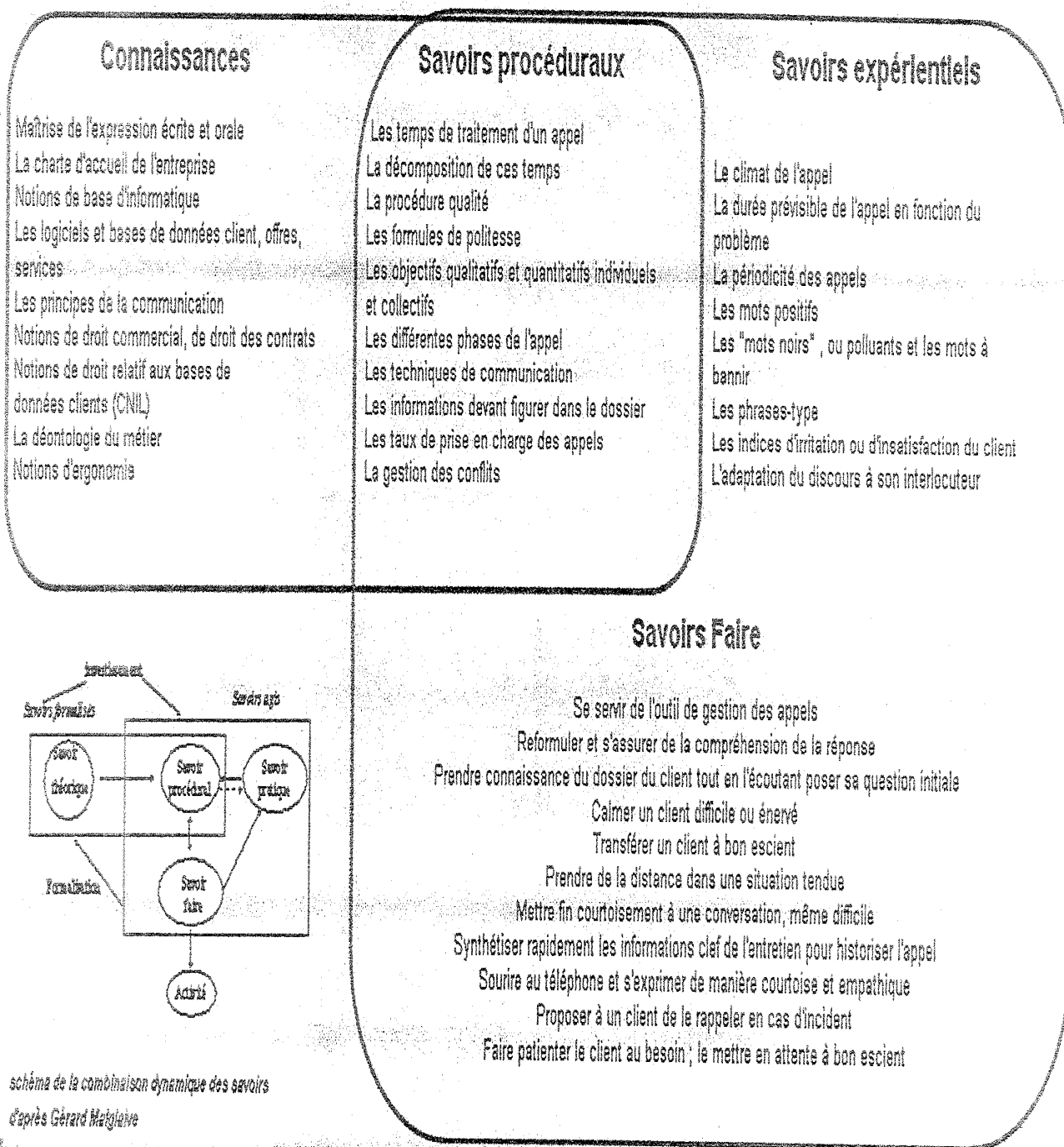
### Connaissances requises par l'emploi

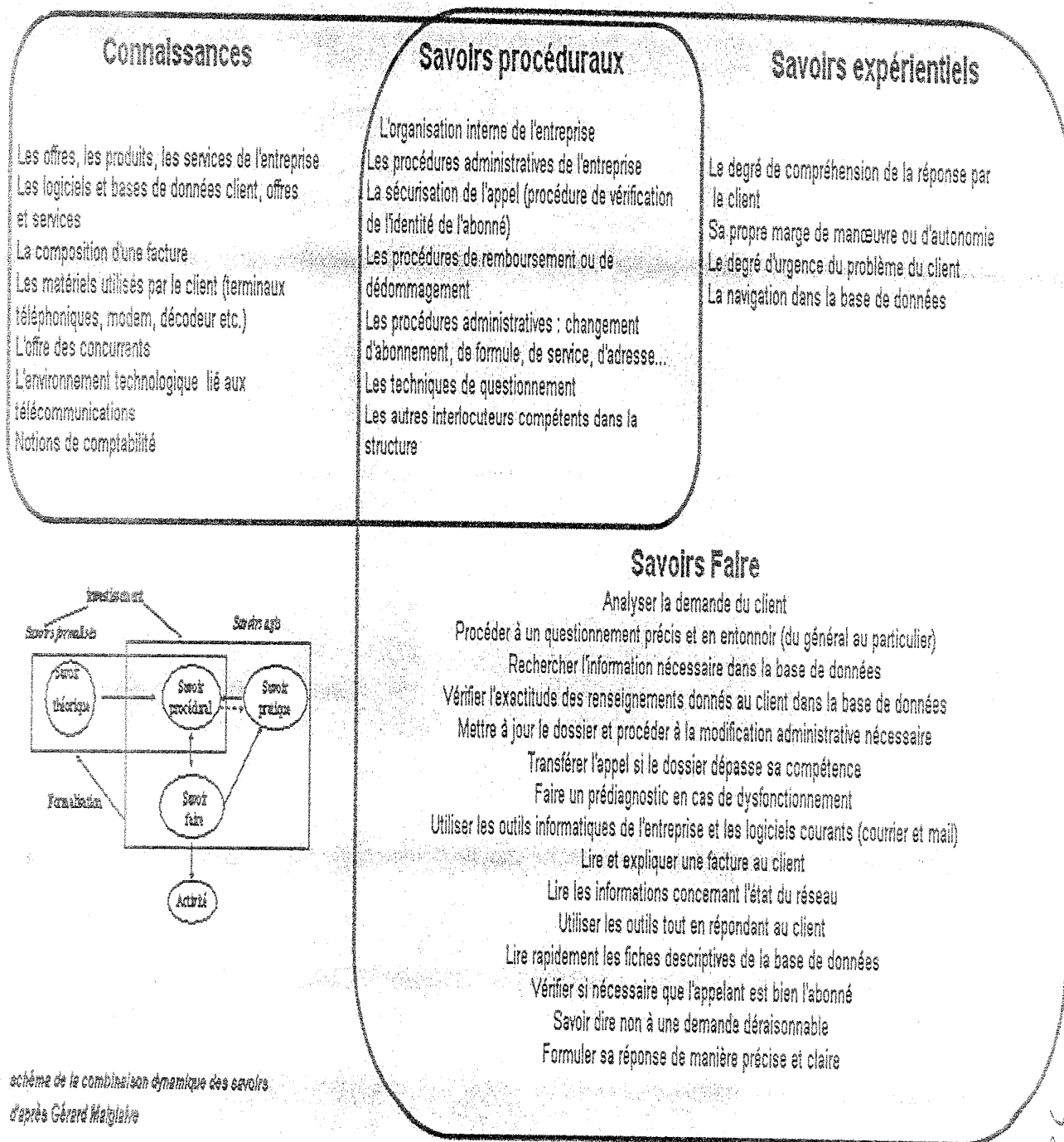
Dans les pages suivantes sont présentés, sous forme de tableau, les connaissances théoriques, les savoirs procéduraux et méthodologiques, les savoirs expérientiels et les savoirs faire nécessaires à la conduite de l'action.

Les trois activités constituant le cœur de métier commun font l'objet de cette inférence des savoirs.

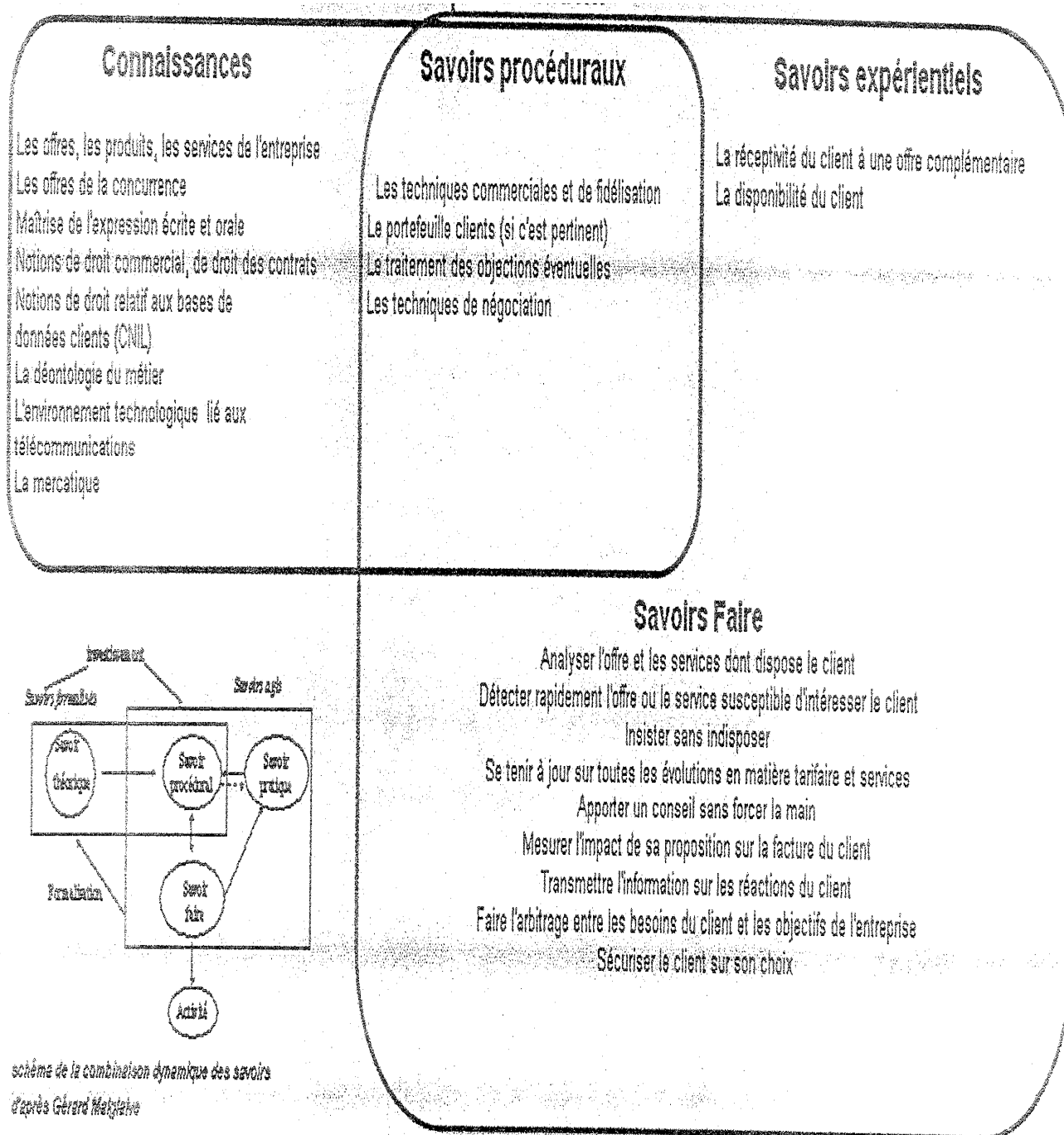
En revanche, la spécificité des matériels et logiciels utilisés, de même que la diversité de l'offre et des produits proposés aux clients, ne permettent pas d'entrer dans le détail des savoirs techniques à maîtriser. En effet, pour les uns, il faudra maîtriser les technologies liées à la téléphonie mobile, pour d'autres, ce sera davantage celle liée à l'Internet et à la télévision etc.

Dans la plupart des cas, quel que soit le niveau de formation à l'entrée, leurs responsables et eux estiment qu'il faut de 3 à 6 mois de pratique pour obtenir une première autonomie, et au-delà d'un an pour une autonomie complète.





Fidéliser le client, lui proposer des services ou produits complémentaires et développer le potentiel client



## Annexe 2 - Référentiel d'activités de Conseiller clientèle en point de distribution

### Présentation générale de l'emploi de Conseiller clientèle en point de distribution

#### Contexte

Les opérateurs de services de télécommunications et cablo-opérateurs disposent d'un réseau de distribution constitué de boutiques portant leur enseigne et auprès desquels les clients ou prospects grand public peuvent procéder aux opérations relatives à la contractualisation de services ou l'acquisition/location de terminaux, équipements et accessoires.

Les réseaux de distribution opérant sous un régime de franchise ne sont pas concernés par le présent CQP.

C'est en revanche le cas des réseaux qui ont développé un réseau «propriétaire» constitué de boutiques situées en zone marchande urbaine ou en centre commercial et animées par des chargés de clientèle salariés par leur entreprise. Certains ont également développé des espaces d'animation ou «corners» dédiés mis à disposition dans la Grande

---

Distribution ou Distribution Spécialisée multi-marques.

Le conseiller clientèle en point de distribution (également nommé «chargé de clientèle» ou «conseiller commercial» ou «vendeur») accueille le client lors de son arrivée et l'accompagne sur l'ensemble de la transaction (hors encaissement si l'organisation a prévu un «chargé de caisse»).

#### Mission

Le conseiller clientèle en point de distribution a une mission d'accueil, d'information, de conseil et de vente de produits et services à contenu numérique auprès d'une clientèle de particuliers. Il a également une activité de vente de produits accessoires.

Il peut, par ailleurs, avoir un rôle d'orientation du client vers d'autres services de l'entreprise et de fidélisation. Dans certains cas, il a également un rôle de remontée d'informations en interne. Il assure une veille commerciale et technologique.

Il est aussi chargé occasionnellement de l'organisation de l'espace de vente, de l'aménagement des vitrines dans le respect de la charte de l'entreprise, et de la gestion des stocks.

#### Cadre d'exercice du métier

Le conseiller clientèle en point de distribution travaille au sein d'une équipe dans une boutique (située en zone marchande urbaine ou centre commercial) voire en point de distribution /animation dédié mis à disposition dans la Grande Distribution ou Distribution Spécialisée multi-marque. Il porte en général un signe distinctif gilet, écharpe, badge nominatif...) permettant aux clients de l'identifier au sein de l'espace de vente.

Il accueille les clients selon leur ordre d'arrivée. Les flux peuvent être régulés par un système de «tickets» numérotés. En cas de très forte affluence, le conseiller clientèle contribue à la réduction proactive de la file d'attente par l'identification et le traitement des transactions ou demandes d'informations rapides. En fonction de la demande, il accompagne le client dans les différents espaces d'information produits, procède aux démonstrations utiles et rejoint une position informatique pour toute opération d'information spécifique ou de prise en compte de la transaction et/ou modification du compte client.

Les transactions portant sur des équipement ou terminaux le conduisent à se rendre en arrière-boutique pour accéder aux stocks. Lorsqu'il est également en charge de l'encaissement, il rejoint avec le client une position dédiée.

La répartition des tâches au sein de l'équipe prévoit que le conseiller clientèle participe également au rangement des produits en exposition. Le management lui confie des objectifs quantitatifs et qualitatifs, individuels ou collectifs liés aux ventes et à la satisfaction des clients.

### Situation de l'emploi

#### Positionnement hiérarchique

Les conseillers clientèle en point de distribution sont sous l'autorité du responsable de la boutique, ou d'un senior ou encore d'un responsable de secteur.

Les boutiques sont placées sous l'autorité d'un responsable régional ou de secteur, selon l'organisation de l'entreprise. Dans les boutiques, la ligne hiérarchique est courte et ne comprend que les vendeurs, qui peuvent soit être au même niveau, soit être positionnés en fonction de leur expérience, en junior, confirmés et senior.

#### Monographie relationnelle

Les conseillers clientèle en point de distribution sont principalement en relation avec :

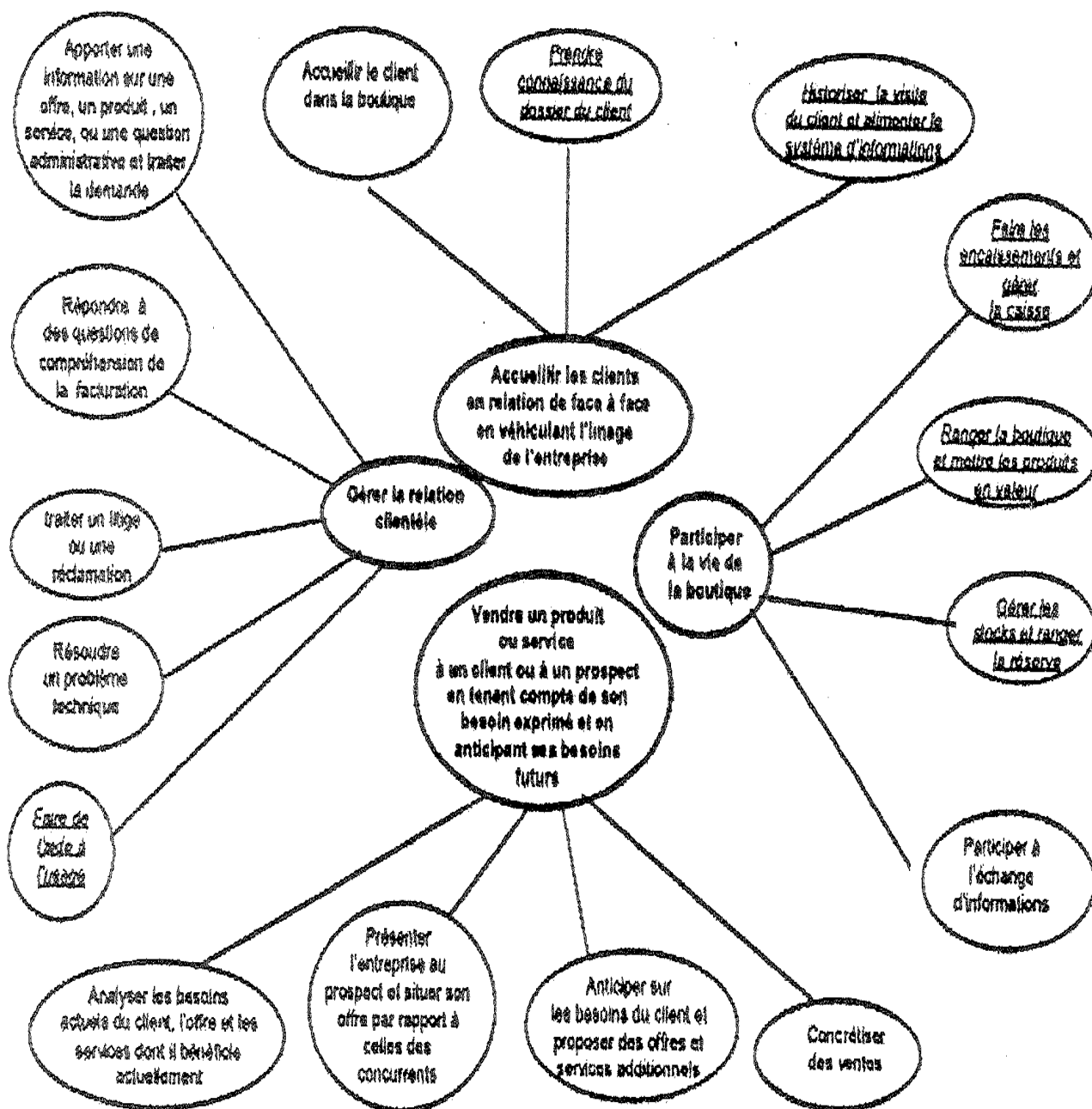
- Les clients
- Leur N + 1
- Le service formation de l'entreprise
- Les autres conseillers clientèle

En fonction de l'organisation, ils sont également en relation avec :

- Le service technique
- Les centres d'appel client
- Leur N + 2

## Profil de l'emploi

Référentiel d'activités du Conseiller clientèle en point de distribution



N.B. : les items en italiques ne sont pas communs à tous

### Détail des activités caractéristiques

Accueillir les clients en relation de face à face en véhiculant l'image de l'entreprise
Accueillir le client dans la boutique (ces items sont génériques, chaque procédure étant spécifique)
<p>Aller vers le client et l'accueillir avec les formules appropriées</p> <p>S'enquérir des motifs de sa venue</p> <p>Reformuler la demande</p> <p>Y apporter la réponse nécessaire</p> <p>Au besoin, demander son identité et son numéro d'abonné</p>

Prendre congé dans les formes appropriées
<p>Prendre connaissance du dossier du client</p> <p>Si la situation le nécessite, vérifier l'affichage du dossier à l'écran et sa concordance avec le client</p> <p>Afficher les différentes fenêtres constituant le dossier et naviguer dans le ou les logiciels de gestion des clients</p> <p>Regarder rapidement les principaux paramètres du dossier, nature de l'abonnement ou de la prestation, historique etc.</p>
<p>Historiser la visite du client et alimenter le système d'informations</p> <p>À la fin de l'entretien, prendre quelques instants pour renseigner le dossier client et indiquer le motif de la visite et la réponse apportée</p>
N.B. : les items en italiques ne sont pas communs à tous ; en particulier, dans les activités ci-dessus, dans le cas où le point de distribution/animation ne dispose pas d'un ordinateur relié au système de l'entreprise

Gérer la relation clientèle
<p>Apporter une information sur une offre, un produit, un service, ou une question administrative, et traiter la demande</p> <p>Consulter la base de données et vérifier les éléments de réponse</p> <p>Renseigner sur les produits vendus</p> <p>Renseigner sur les offres tarifaires</p> <p>Renseigner sur les options et leurs modalités d'application</p> <p>Renseigner sur les modalités de changement d'abonnement, d'adresse, d'option</p> <p>Prendre en compte une modification éventuelle en s'assurant au besoin de l'identité du client</p> <p>Faire des bons de reprise de matériel (pour les personnes résiliant leur abonnement)</p> <p>Confirmer les modifications effectuées</p>
<p>Répondre à des questions de facturation</p> <p>Donner la situation du compte</p> <p>Expliquer une facture</p>
<p>Traiter un litige ou une réclamation</p> <p>Apprécier les enjeux du litige</p> <p>Évaluer sa zone d'autonomie et la limite de sa compétence</p> <p>Faire un geste commercial en appliquant le barème ou les procédures en vigueur</p> <p>Au besoin, faire venir le responsable de la boutique traiter le litige</p>
<p>Résoudre un problème technique</p> <p>Procéder à un questionnement en entonnoir</p> <p>Faire procéder à des tests de base (test croisé)</p> <p>Faire le pré-diagnostic</p> <p>Décider de confier le matériel au Service Après Vente concerné ou l'orienter vers un service dédié</p>
<p>Faire de l'aide à l'usage</p> <p>Faire des démonstrations de fonctionnement du service ou de l'appareil</p> <p>Expliquer l'utilisation de fonctionnalités ou de services offerts</p> <p>Expliquer le contrat, la facturation, les évolutions</p> <p>Faire un pré-diagnostic technique et vérifier si la situation relève du service après-vente</p>

Vendre un produit ou service à un client ou à un prospect en tenant compte de son besoin exprimé et en anticipant ses besoins futurs
<p>Analyser les besoins actuels du client, l'offre et les services dont il bénéficie actuellement</p> <p>Vérifier avec le client que son offre est adaptée et que le terminal qu'il utilise est en bon état</p> <p>Regarder rapidement sa facturation et détecter toute anomalie</p> <p>Lui apporter un conseil commercial sur l'offre ou sur les produits</p>
<p>Présenter l'entreprise au prospect et situer son offre par rapport à celle des concurrents</p> <p>Présenter l'entreprise, ses points forts</p> <p>Contre les arguments relatifs à l'offre des concurrents</p> <p>Faire des démonstrations de fonctionnement du service ou de l'appareil</p> <p>Rassurer le client sur son engagement</p>
<p>Anticiper sur les besoins du client et lui proposer des offres et services additionnels</p> <p>Enchaîner à la fin de la conversation sur une nouvelle offre, ou un nouveau service</p> <p>Proposer un développement dans une autre direction (ajouter un accessoire, ou un service additionnel)</p> <p>Exercer une veille commerciale et concurrentielle</p>
<p>Concrétiser des ventes</p> <p>Conclure l'entretien par une vente</p> <p>Concilier les impératifs et désirs du client et les objectifs de l'entreprise</p> <p>Réaliser l'ensemble des formalités relatives à la vente</p>

Participer à la vie de la boutique
<p>Faire les encaissements et gérer la caisse</p> <p>Annoncer le montant total au client</p> <p>Réaliser l'encaissement par tout moyen de paiement</p> <p>Tenir la caisse à jour</p>
<p>Ranger la boutique et mettre les produits en valeur</p> <p>Ranger les produits en démonstration</p> <p>Mettre à disposition les brochures et prospectus dans des présentoirs</p> <p>Faire les vitrines et installer la PLV ou l'ILV</p> <p>Veiller à la propreté des lieux, corbeilles à papier etc.</p>
<p>Gérer les stocks et ranger la réserve</p> <p>Recevoir et vérifier des livraisons</p> <p>Inventorier les produits reçus et déstocker un produit</p> <p>Ranger la réserve</p> <p>Faire l'inventaire des produits, rapprocher le stock de celui des produits vendus</p>
<p>Participer à l'échange d'informations</p> <p>Remonter au responsable toute information utile sur des réactions des clients</p> <p>Attirer l'attention de l'équipe sur une nouveauté, sur un dysfonctionnement</p> <p>Participer aux séances d'entraînement collectif ; faire partager les bonnes pratiques</p>

---

Participer aux réunions visant à l'amélioration des process
---

N.B. : les items en italique ne sont pas communs à tous
---

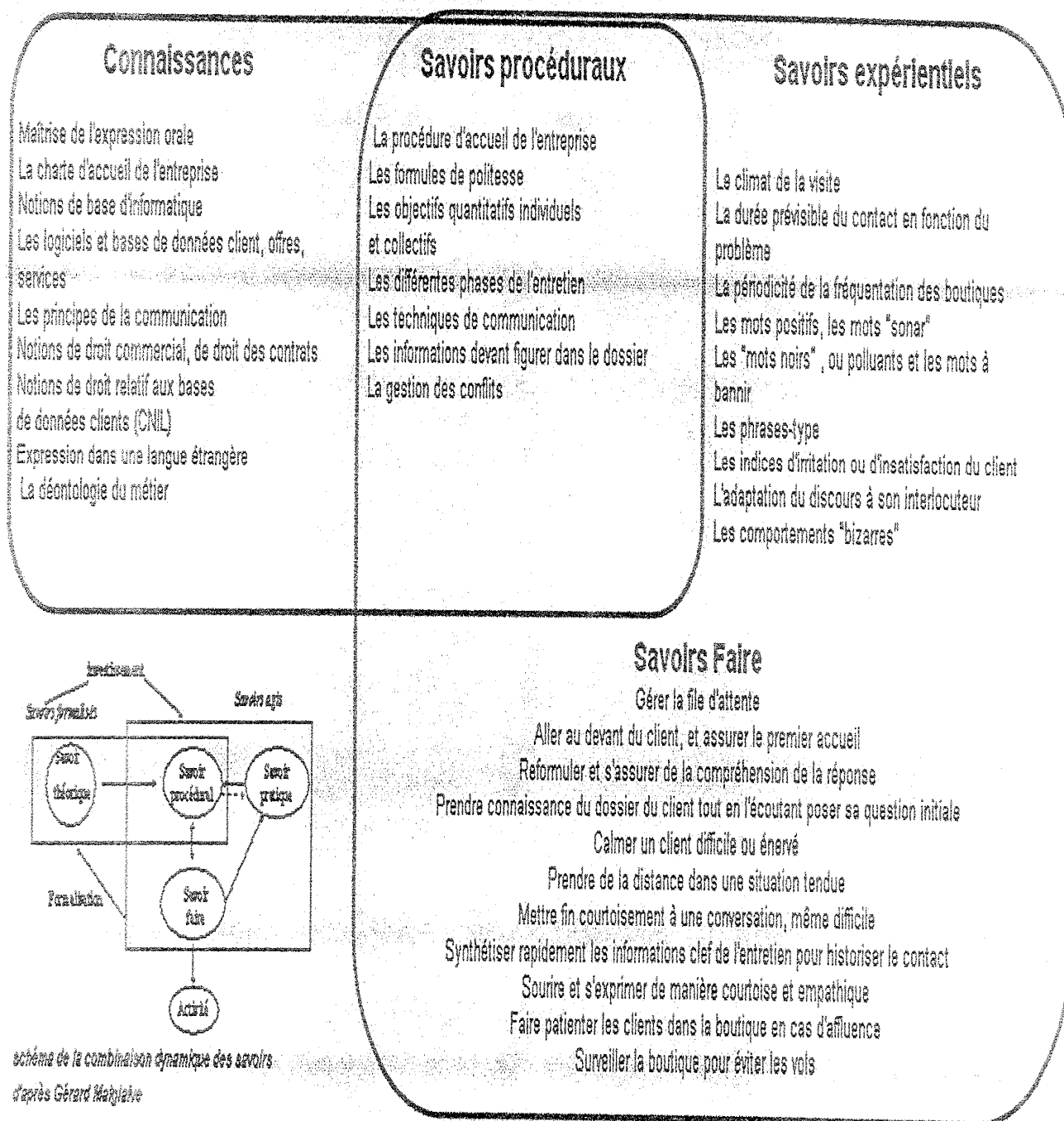
### Connaissances requises par l'emploi

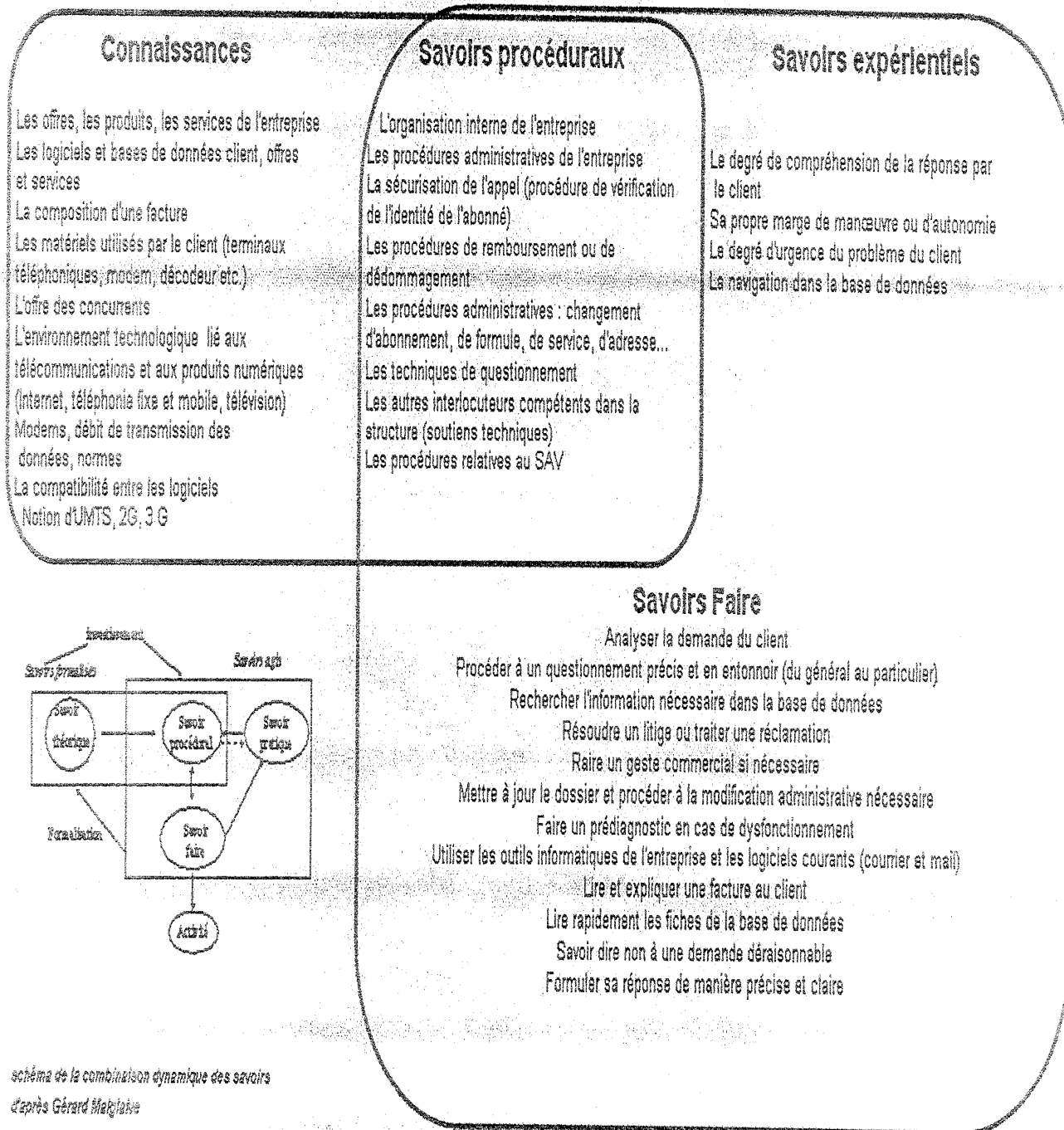
Dans les pages suivantes sont présentés, sous forme de tableau, les connaissances théoriques, les savoirs procéduraux et méthodologiques, les savoirs expérimentiels et les savoirs faire nécessaires à la conduite de l'action.

Les quatre activités constituant le cœur de métier commun font l'objet de cette inférence des savoirs.

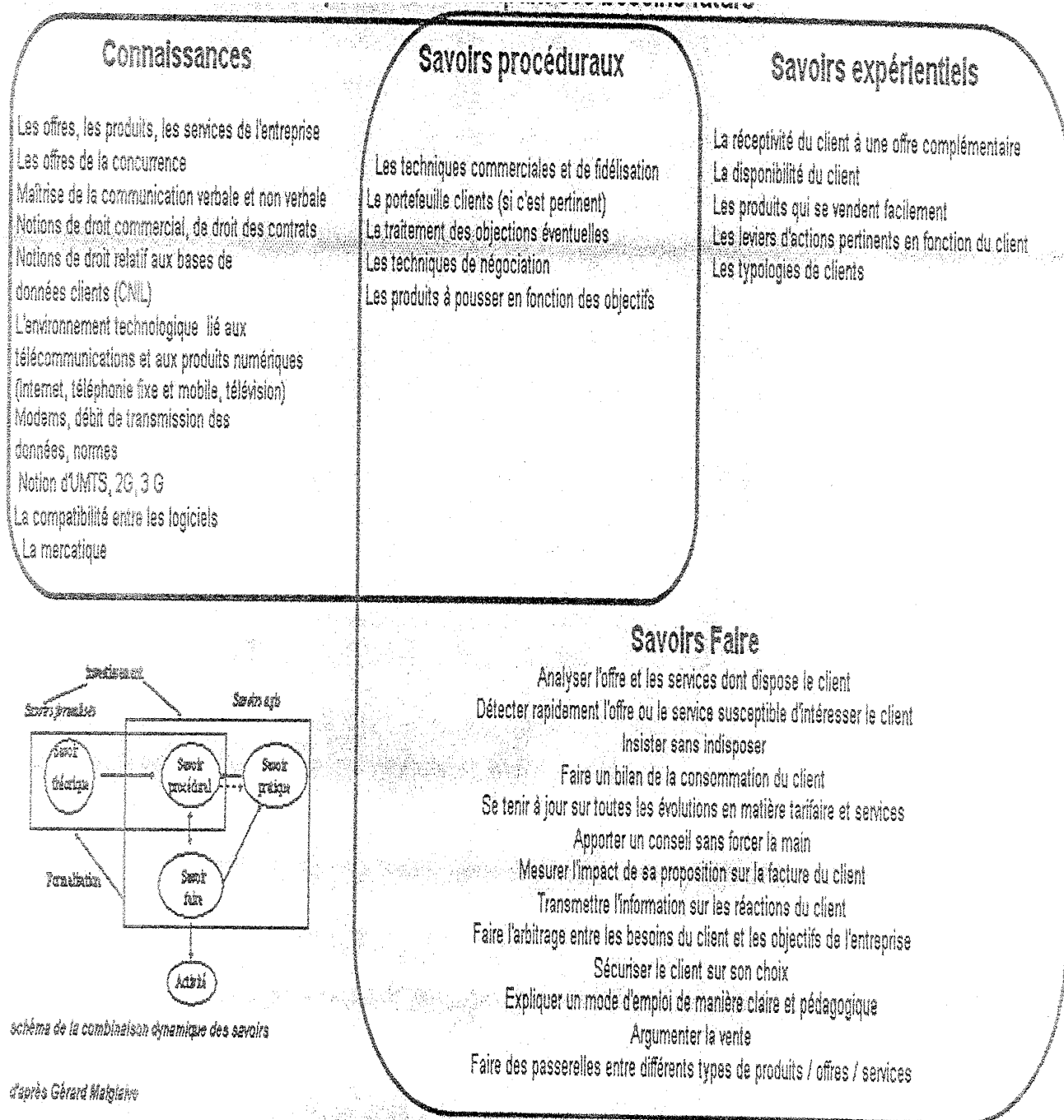
En revanche, la spécificité des matériels et logiciels utilisés, de même que la diversité de l'offre et des produits proposés aux clients, ne permettent pas d'entrer dans le détail des savoirs techniques à maîtriser.

Dans la plupart des cas, quelque soit le niveau de formation à l'entrée, leurs responsables et eux estiment qu'il faut de 6 à 12 mois de pratique pour obtenir une première autonomie, et de près de 2 ans pour une autonomie complète.





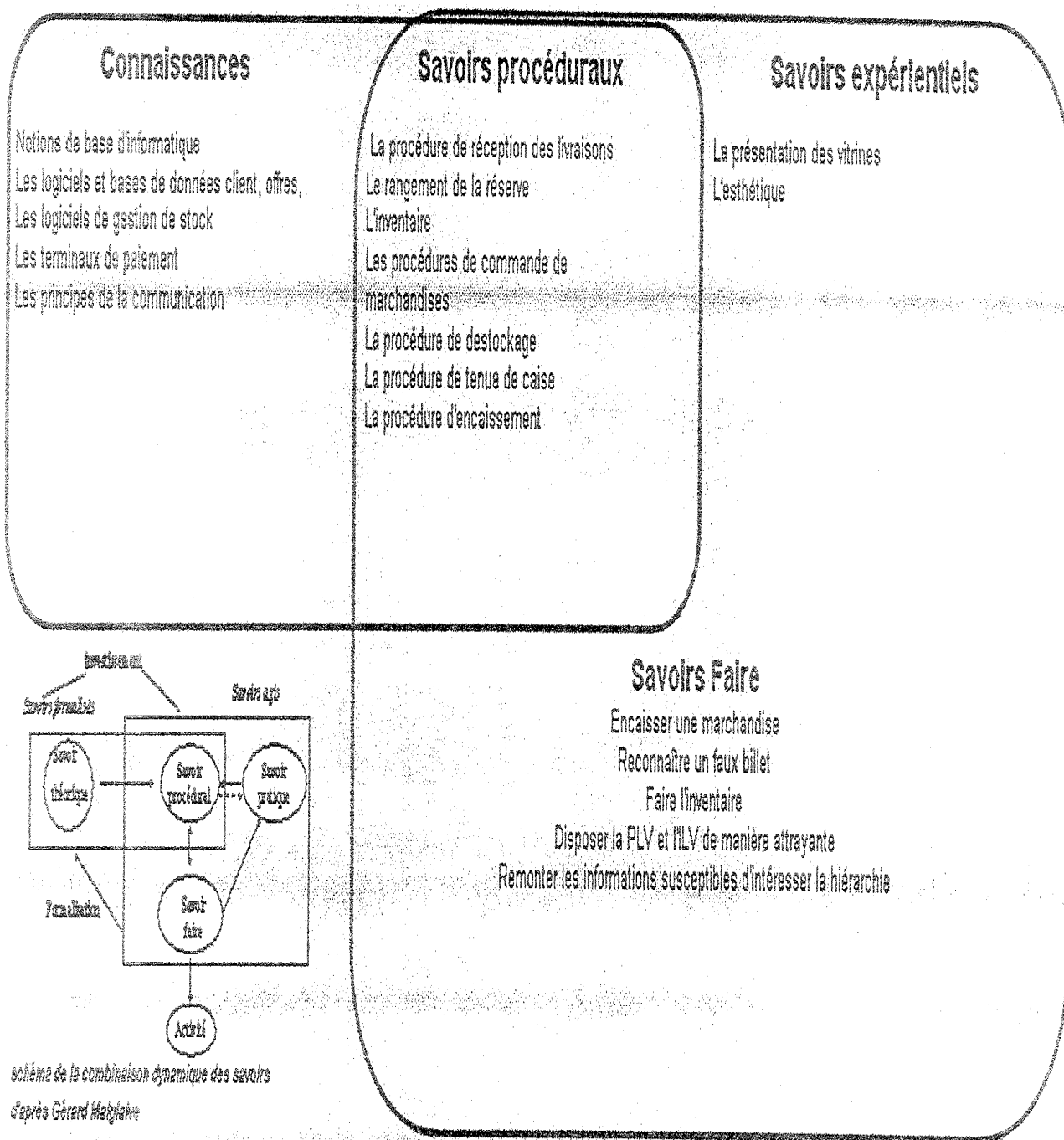
Vendre un produit ou service à un client ou à un prospect en tenant compte de son besoin exprimé et en anticipant



## Annexe 3 - Savoirs communs aux deux CQPTs

Connaissances	Savoirs procéduraux	Savoirs expérimentiels
<p><b>Environnement technologique</b></p> <p>L'environnement technologique lie aux télécommunications et aux produits numériques (internet, téléphonie fixe et mobile, télévision)</p> <p>Modems, débit de transmission des données, normes</p> <p>Notion d'UMTS, 2G, 3G</p> <p>La compatibilité entre les logiciels</p> <p>Notions de base d'informatique</p> <p>Notions d'ergonomie</p> <p>Les logiciels et bases de données client, offres et services</p> <p>La composition d'une facture</p> <p>Les matériels utilisés par le client (terminaux téléphoniques, modem, décodeur, etc.)</p> <p>Les logiciels et bases de données client, offres, services</p>	<p><b>Environnement technologique</b></p> <p>Les autres interlocuteurs compétents dans la structure (soutiens techniques)</p> <p>Les procédures relatives au SAV</p>	<p><b>Environnement technologique</b></p> <p>La navigation dans la base de données</p>
<p><b>Environnement réglementaire</b></p> <p>Notions de droit commercial, de droit des contrats</p> <p>Notions de droit relatif aux bases de données clients (CNIL)</p>	<p><b>Environnement réglementaire</b></p> <p>Les informations devant figurer dans le dossier</p> <p>La sécurisation du contact (procédure de vérification de l'identité de l'abonné)</p> <p>Les procédures administratives: changement d'abonnement, de formule, de service, d'adresse...</p> <p>Les procédures administratives de l'entreprise</p> <p>Les procédures de remboursement ou de dédommagement</p> <p>L'organisation interne de l'entreprise</p>	<p><b>Environnement réglementaire</b></p> <p>Sa propre marge de manœuvre ou d'autonomie</p>
<p><b>Environnement Commercial et communication</b></p> <p>La mercatique</p> <p>La déontologie du métier</p> <p>Les principes de la communication</p> <p>Notions de comptabilité</p> <p>Maîtrise de l'expression orale et écrite</p> <p>Expression dans une langue étrangère</p> <p>Les autres commerciaux des principaux acteurs du marché</p> <p>Les offres, les produits, les services de l'entreprise</p> <p>La Charte d'accueil de l'entreprise</p>	<p><b>Environnement Commercial et communication</b></p> <p>Les techniques de communication</p> <p>Les techniques de négociation</p> <p>Le traitement des objections éventuelles</p> <p>Les techniques commerciales et de fidélisation</p> <p>Les techniques de questionnement</p> <p>La gestion des conflits</p> <p>La procédure d'accueil de l'entreprise</p> <p>Les formules de politesse</p> <p>Les différentes phases de l'entretien</p> <p>Les objectifs quantitatifs individuels et collectifs</p> <p>La procédure qualité de l'entreprise</p> <p>Le portefeuille clients (si c'est pertinent)</p>	<p><b>Environnement Commercial et communication</b></p> <p>Les phrases-type</p> <p>Les mots positifs, les mots "sonar"</p> <p>Les "mots noirs", ou polluants et les mots à bannir</p> <p>L'adaptation du discours à son interlocuteur</p> <p>Les indices d'irritation ou d'insatisfaction du client</p> <p>Le climat de l'entretien</p> <p>La durée prévisible du contact en fonction du problème</p> <p>Le degré de compréhension de la réponse par le client</p> <p>Le degré d'urgence du problème du client</p> <p>La réceptivité du client à une offre complémentaire</p> <p>La disponibilité du client</p>

## Participer à la vie de la boutique



## Annexe 2 - Cahier des charges des organismes évaluateurs des CQP des Télécommunications (CQPT)

### I) Présentation des acteurs

#### Maîtrise d'ouvrage

La commission Paritaire Nationale de l'Emploi des télécommunications (CPNE), composée paritairement, crée et délivre les certificats de qualification professionnelle au sein de la Branche des télécommunications.

#### Maîtrise d'œuvre

AUVICOM est l'OPCA au service de la formation professionnelle des salariés des entreprises des télécommunications. Géré paritairement, il collecte et affecte les fonds de la formation, en application de la politique impulsée par les partenaires sociaux de la Branche.

---

Ses adhérents appartiennent à un champ d'application défini par l'Accord du 2 décembre 1998 et ses avenants :

- opérateurs de télécommunications (exploitant des réseaux de télécommunication ouverts au public ou fournissant au public un service de télécommunication)
- sociétés de commercialisation de services de télécommunications
- fournisseurs d'accès Internet
- fournisseurs de services de communication à distance
- créateurs de sites Internet ou de portails
- producteurs, agrégateurs et éditeurs de contenus destinés à l'animation des sites ou des portails
- câblo-opérateurs
- diffuseurs de programmes audiovisuels au sens des télécoms (à l'exclusion des chaînes de radio et de télévision)
- sociétés de gestion de réseaux optiques passifs
- sociétés de centres d'appels détenues par une société exerçant l'une des activités ci-dessus.

AUVICOM a collecté pour 2005 environ 21 millions d'euros, tous dispositifs confondus.

## II) Présentation des deux CQPT de Conseiller clientèle

### **Création des CQPT**

Les métiers de Conseiller clientèle sont au cœur des enjeux identifiés dans le secteur. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont décidé de créer deux Certificats de Qualification Professionnelle (CQPT) :

- Le CQPT de Conseiller clientèle à distance
- Le CQPT de Conseiller clientèle en point de distribution.

## Savoir-Faire ( activité : Mener une activité de Conseiller Clientèle en Télécommunications)

### Accueillir

Prendre connaissance du dossier du client but en l'écouter  
poser sa question initiale  
Reformuler et s'assurer de la compréhension de la réponse

Prendre de la distance dans une situation tendue

Calmer un client difficile ou énervé  
Sourire et s'exprimer de manière courtoise et empathique

Mettre fin courtoisement à une conversation, même difficile

Synthétiser rapidement les informations clef de l'entretien  
pour historiser le contact

### Analyser la demande du client et gérer la relation clientèle

Analyser la demande du client

Procéder à un questionnement précis et en entonnoir (du général au particulier)

Rechercher l'information nécessaire dans la base de données

Traiter une réclamation et lui donner la suite qui convient

Faire un geste commercial si nécessaire

Vérifier si nécessaire que l'interlocuteur est bien le client abonné au service

Mettre à jour le dossier et procéder à la modification administrative nécessaire

Faire un prédiagnostic en cas de dysfonctionnement

Utiliser les outils informatiques de l'entreprise et les logiciels courants (courrier et mail)

Lire et expliquer une facture au client

Lire rapidement les fiches de la base de données

Savoir dire non à une demande déraisonnable

Formuler sa réponse de manière précise et claire

### Vendre et Fidéliser

Analyser l'offre et les services dont dispose le client

Détecter rapidement l'offre ou le service susceptible d'intéresser le client  
Insister sans indisposer

Faire un bilan de la consommation du client  
Se tenir à jour sur toutes les évolutions en matière tarifaire et services

Apporter un conseil sans forcer la main

Mesurer l'impact de sa proposition sur la facture du client

Transmettre l'information sur les réactions du client  
Faire l'arbitrage entre les besoins du client et les objectifs de l'entreprise  
Sécuriser le client sur son choix

niveaux de maîtrise des savoirs : 0 = ne connaît pas, 1 = a entendu parler, 2 = notions vagues, 3 = bonne connaissance et/ou compréhension, 4 = sait expliquer et transmettre, 5 = expertise

niveaux de maîtrise des savoirs-faire : 0 = n'a pas à faire, 1 = ne peut faire qu'accompagné, 2 = exécuté en partie, 3 = fait entièrement en autonomie, 4 = sait expliquer et transmettre, 5 = expertise complète

en vert : les savoirs transversaux  
en bleu : les savoirs partiellement spécifiques  
en rouge : les savoirs spécifiques

Ces deux CQPT comportent, d'une part, un tronc de savoirs communs et d'autre part, des savoirs spécifiques à chacun d'eux. Ils ont une double finalité : la professionnalisation et la valorisation du métier.

La création des deux CQPT s'est déroulée en deux grandes étapes :

— Élaboration de deux référentiels d'activités :

**m** Le référentiel d'activités de Conseiller clientèle à distance

**m** Le référentiel d'activités de Conseiller clientèle en point de distribution.

— Élaboration d'une procédure d'évaluation et de délivrance des CQPT.

### Projet

À la demande de la CPNE, AUVICOM recherche des prestataires qui auront pour mission d'évaluer les connaissances, aptitudes et compétences des candidats aux CQPT. Les organismes retenus seront habilités par une Commission Paritaire émanant de la CPNE<sup>(1)</sup>.

(1) la Commission d'Attribution des Titres

---

### III) Parcours d'accès aux CQPT

#### **Population concernée**

Sont concernés :

- les salariés de la Branche des Télécommunications (CDD ou CDI), pouvant justifier d'une expérience professionnelle d'au moins un an en rapport direct avec le CQPT visé
- les jeunes ou demandeurs d'emploi à l'issue d'un contrat de professionnalisation visant le CQPT.

#### **Modalités d'accès aux CQPT**

AUVICOM informe les salariés candidats et les oriente vers un organisme évaluateur qui les accompagnera tout au long du process.

**Remarque : Il convient de noter que, en tout état de cause, l'organisme qui remplit une mission d'évaluation ne pourra cumuler une mission de formation auprès du candidat évalué.**

#### **Phase 0 : prédiagnostic facultatif**

Objectif : évaluer les chances de réussite au CQPT et, éventuellement, le besoin de formation complémentaire.

Moyen : utilisation du quiz prévu à la phase 2B.

Mise en œuvre : encadrement et traitement par l'organisme évaluateur.

#### **Phase 1 : Recevabilité administrative**

Objectif : valider le respect des conditions d'accès au CQPT.

Moyen : Dossier de candidature administrative.

Mise en œuvre : analyse et décision de recevabilité par AUVICOM.

#### **Architecture du dispositif d'évaluation**

#### **Phase 2 : Évaluation plurimodale réalisée par l'organisme évaluateur**

— Phase 2A : Constitution d'un dossier de preuves

Objectif : évaluer les savoirs transversaux et partiellement spécifiques développés au cours de l'itinéraire professionnel.

Moyen : Dossier comprenant descriptions écrites, documents, témoignages de personnes référentes, ....

— Phase 2B : Quiz

Objectif : évaluer les savoirs transversaux et partiellement spécifiques.

Moyen : Quiz.

Durée indicative : 30 mn.

— Phase 2C : Mise en situation de travail réelle sur le site de l'entreprise

Objectif : évaluer les savoirs spécifiques fortement dépendants du modèle de qualité de service de l'entreprise.

Moyen : Grille d'observation en situation de travail.

Durée indicative : 2 heures maximum, et 3 à 5 contacts minimum pour le CQPT «point de distribution», ou 5 à 10 contacts minimum pour le CQPT «à distance».

Remarque : Un référent interne à l'entreprise peut, le cas échéant, apporter un complément d'information à l'évaluateur.

NB : un entretien sur le déroulement de l'évaluation sera mené avec le candidat dès la fin de la phase 2C. Il permettra, le cas échéant, de compléter la séquence en fonction des conditions de déroulement de l'observation initiale.

#### **Phase 3 : Analyse et restitution des résultats**

Objectif :

- Réaliser une synthèse des appréciations relevées pendant le process d'évaluation, précisant ce qui est acquis et ce qui devra faire l'objet d'une évaluation complémentaire ;
- Formuler une proposition d'attribution du CQPT à la CPNE.

Moyen : Grille globale d'évaluation conduisant à une synthèse à destination de la CPNE.

#### **Phase 4 : Délivrance du CQPT**

La CPNE décide de la délivrance du CQPT.

### IV) Attentes par rapport à l'organisme évaluateur

#### **Spécificités de la phase d'expérimentation**

La procédure d'évaluation est en phase d'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2006. Pendant cette période, il est

---

demandé aux organismes évaluateurs de participer à un groupe de travail, coordonné par AUVICOM sous l'autorité de la CPNE, qui aura pour mission de :

- Participer à la conception des outils d'évaluation communs : support du dossier de preuves, grille d'observation, grille globale d'évaluation ;
- Contribuer à l'harmonisation des pratiques d'évaluation.

### **Activités de l'organisme évaluateur**

Tout organisme évaluateur habilité devra :

- Assurer l'accès au prédiagnostic et la restitution des résultats au candidat ;
- Conduire le process d'obtention du CQPT en se conformant au cahier des charges d'évaluation ;
- Transmettre les dossiers complets des candidats accompagnés de l'avis d'attribution du CQPT à AUVICOM (qui établira un tableau récapitulatif à destination de la Commission d'Attribution des Titres) ;
- Assurer l'harmonisation des pratiques d'évaluation en interne ;
- Réaliser un bilan annuel qualitatif et quantitatif des actions d'évaluation et le transmettre à AUVICOM (qui établira une synthèse des bilans à destination de la CPNE) ;
- Participer à un groupe de travail pendant la phase d'expérimentation visant à finaliser les outils et pratiques d'évaluation (2 à 3 réunions/an)

### **Durée et renouvellement de l'habilitation**

L'ensemble des informations contenues dans le bilan annuel des actions d'évaluation sera analysé par la CPNE. C'est sur cette base que la CPNE renouvellera l'habilitation tous les deux ans. En cas de dysfonctionnement réellement fautif, la CPNE pourra décider du retrait immédiat de l'habilitation.

### **Données financières**

Sous réserve d'une extension de l'Accord de la Branche des Télécommunications, un forfait horaire de 100 euros plafonné à 3 heures par salarié sera pris en charge par AUVICOM sur les fonds de la professionnalisation, pour tout dossier d'évaluation ayant été soumis pour examen à la CPNE, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, d'une période de professionnalisation, ou d'un DIF prioritaire.

Dans le cadre du plan de formation, le financement sera pris en charge par l'entreprise, via AUVICOM le cas échéant.

## **V) Modalités pratiques**

### **Retour des propositions**

Tout organisme intéressé devra communiquer à AUVICOM une proposition de collaboration permettant de valoriser la méthodologie et les ressources (humaines et techniques) utilisées lors des différentes phases du projet.

Rappel :

1. Analyse du prédiagnostic
2. Accompagnement dans la constitution du dossier de preuves
3. Passation du Quiz
4. Mise en situation
5. Constitution de la grille globale d'évaluation.

Date limite de retour : vendredi 28 octobre 2005

### **Sélection des organismes évaluateurs**

La CPNE sera particulièrement sensible à :

- La structure de l'organisme évaluateur :
  - Taille (capacité à répondre à des demandes d'information)
  - Localisation géographique
  - Profil des Consultants (expérience, ancienneté,...)
- Son environnement :
  - Connaissance du secteur des télécoms et/ou du secteur des centres d'appel et/ou du secteur des espaces de vente de produits technologiques
  - Connaissance des OPCA et des dispositifs de branche
- Son expérience :
  - Expertise en matière de CQP et de VAE

- 
- Aptitude à communiquer en direct avec un public salarié
  - Capacité à évaluer les candidats aux deux CQPT.

## **Financement du paritarisme**

### **Accord du 12 avril 2002**

[Étendu par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002, applicable à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

Les partenaires sociaux de la branche des télécommunications entendent par le présent accord achever la négociation sur les moyens du droit syndical en se dotant des moyens permettant de faire fonctionner les instances paritaires prévues par la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 : CPNE et observatoire des métiers, ainsi que promouvoir une négociation collective de qualité dans la branche.

À cette fin, ils décident d'instituer une contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des télécommunications, visant à assurer la prise en charge des frais du paritarisme tels que l'indemnisation des frais des participants, le fonctionnement des instances paritaires et de leur secrétariat ainsi que la réalisation d'études ou rapports nécessaires à la finalité des instances paritaires.

En outre, ils conviennent, qu'en l'absence de disposition légale en la matière, une fraction de cette contribution sera destinée à permettre aux organisations syndicales et d'employeurs représentatives dans la branche d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement par la branche.

#### **Article 1**

##### **Contribution des entreprises de la branche**

Les organisations signataires du présent accord conviennent d'organiser la contribution autour du budget nécessaire au bon fonctionnement du paritarisme. Ce budget est estimé à sept cent dix sept mille euros.

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement de ce budget, il est institué, à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, une contribution annuelle à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Au regard des besoins ci-dessus envisagés et des estimations portant sur la masse salariale de la branche, les organisations signataires du présent accord conviennent d'instituer pour les entreprises de 10 salariés et plus, une contribution de 0,33 % de leur masse salariale annuelle (précédent l'année de la collecte) et une contribution annuelle forfaitaire de 150 euros à la charge des entreprises de moins de 10 salariés, *au sens de l'article L. 951-1 du code du travail (Termes exclus de l'extension par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002)*. Par ailleurs, aucune entreprise ne devra supporter à elle seule plus de 30 % du budget déterminé ci-dessus.

La contribution au titre de l'année 2002, assise sur la masse salariale 2001, sera proportionnelle au nombre de mois restant à courir entre la publication de l'arrêté d'extension du présent accord et le 31 décembre 2002.

En janvier de chaque année, le conseil d'administration de l'association de gestion du paritarisme, dont la création est prévue ci-après, ajustera le taux d'appel de la cotisation, dans la limite de 110 % du montant de la contribution fixée ci-dessus, en fonction du budget défini ci-dessus et des estimations de la masse salariale de la branche.

Il est en outre créé une réserve de stabilité alimentée par les excédents constatés à la fin de chaque exercice au titre de l'observatoire, de la CPNE ou du suivi des actions paritaires, permettant, en tant que de besoin, de lisser le taux d'appel de la cotisation.

#### **Article 2**

##### **Recouvrement de la contribution**

La contribution prévue à l'article précédent est recouvrée annuellement, et distinctement des contributions relatives à la formation professionnelle, par l'organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation professionnelle de la branche, pour le compte de l'association paritaire de gestion du paritarisme prévue à l'article 4 ci-après.

Une convention figurant en annexe et précisant les modalités du recouvrement de la collecte est signée entre les organisations signataires du présent accord et l'OPCA.

L'OPCA devra tenir une comptabilité distincte de celle tenue pour les fonds de la formation professionnelle.

#### **Article 3**

##### **Affectation du budget des dotations professionnelles**

Les signataires du présent accord conviennent que le budget prévu ci-dessus doit permettre de faire fonctionner les instances paritaires dans les conditions suivantes :

- Le financement des frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire des métiers des télécommunications et la

---

réalisation de ses travaux dans la limite de 23 %

- 5 % sont destinés au financement des frais de fonctionnement et à la réalisation des travaux de la CPNE des Télécommunications.

- Le solde, après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement par l'AUVICOM et des frais de tenue comptable par l'association de gestion du paritarisme évalués à 5 % du budget global, est réparti, pour le compte de l'association de gestion prévue à l'article 4, dans la limite de la moitié pour le collège des organisations syndicales de salariés, quel que soit leur nombre, dès lors qu'elles sont représentatives au plan national à ce jour ou ultérieurement, et la moitié pour le collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche à ce jour ou ultérieurement, quel que soit leur nombre.

Ce solde est destiné à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs d'assurer, pour le compte de l'association de gestion prévue à l'article 4, la préparation, la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement du paritarisme et des actions des organismes paritaires propres à la branche. Cette dernière partie de contribution ne peut se cumuler avec toute autre contribution d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle (au niveau interprofessionnel) ayant le même objet de financement de la représentation syndicale ou du paritarisme que ce soit au titre de la branche ou de l'entreprise. Elle viendrait à disparaître si le dispositif légal, réglementaire ou conventionnel était plus favorable.

#### **Article 4**

##### **Création d'une Association de gestion du paritarisme**

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association paritaire de gestion du paritarisme, dont les statuts sont annexés, composée d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives d'employeurs.

Cette association a pour objet de fixer annuellement le taux d'appel des cotisations, de gérer les contributions et la réserve de stabilité, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue à l'article 1, de s'assurer de la bonne gestion des actions de la CPNE et de l'observatoire des métiers, et plus généralement d'assurer la communication, l'information et le suivi des actions menées paritairement par la branche.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, la CPNE et l'observatoire des métiers lui adressent chaque année un bilan de leurs actions et de l'utilisation des fonds qui leur ont été alloués.

#### **Article 5**

##### **Bilan d'application**

Les signataires du présent accord conviennent de se revoir 3 ans après la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, afin de faire un bilan des conditions d'application du présent accord et d'en tirer les conséquences à la lumière de l'évolution de la situation de l'emploi dans la branche.

#### **Article 6**

##### **Publicité et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Il prendra effet à compter de la publication au Journal Officiel dudit arrêté d'extension.

### ***Annexe I***

#### ***Statuts de l'association de gestion du paritarisme***

*(Annexe exclue de l'extension par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002).*

### **Titre I**

#### ***Objet et siège social***

##### **Article 1**

##### ***Forme juridique***

*Il est formé entre les signataires de l'accord sur le financement du paritarisme, une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, dénommée «association de gestion du paritarisme».*

---

## **Article 2**

### **Domiciliation**

*Le siège social est domicilié à UNETEL-RST, 6 rue Crevaux 75116 Paris. Il peut être transféré sur simple décision du conseil d'administration.*

## **Article 3**

### **Composition**

*Les membres de l'association sont les organisations syndicales représentatives au plan national et les organisations professionnelles nationalement représentatives des télécommunications, signataires de l'accord sur le financement du paritarisme ou qui y adhéreraient ultérieurement.*

## **Article 4**

### **Objet**

*Conformément à l'article 4 de l'accord sur le financement du paritarisme conclu le 12 avril 2002, l'association de gestion du paritarisme a pour objet :*

- *de gérer la contribution,*
- *de veiller à sa bonne répartition entre l'observatoire des métiers, la CPNE et les actions de suivi et développement du paritarisme, conformément à l'affectation prévue à l'article 3 dudit accord,*
- *de s'assurer de la bonne gestion des actions de la CPNE et de l'observatoire des métiers,*
- *et plus généralement d'assurer la communication, l'information et le suivi des actions menées paritairement par la branche.*

## **Titre II**

### **Administration**

## **Article 5**

### **Conseil d'administration**

### **Article 5-1**

#### **Composition**

*L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires de l'accord du 12 avril 2002 et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires du même accord.*

*Le mandat des administrateurs est gratuit.*

*En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale ou professionnelle l'avant désigné.*

*L'organisation syndicale ou professionnelle ayant désigné un membre peut lui retirer son mandat et désigner un nouveau membre.*

### **Article 5-2**

#### **Attributions du conseil d'administration**

*Le conseil d'administration doit :*

- *Fixer, avant le 31 janvier de chaque année, le taux d'appel de la cotisation dans les conditions prévues par l'accord du 12 avril 2002*
- *Contrôler la collecte effectuée par AUVICOM*
- *Déterminer annuellement le montant des lignes budgétaires affectées à l'observatoire, à la CPNE et à la réserve de stabilité*
- *Placer les sommes collectées non réparties*
- *Adopter les bilans annuels d'activité de l'observatoire des métiers, de la CPNE et des organisations à qui l'association a donné mandat*
- *Établir le règlement intérieur de l'association et le cas échéant y apporter les modifications nécessaires*

### **Article 5-3**

#### **Délibérations du conseil d'administration**

*Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire.*

*L'ordre du jour est arrêté par le Président et le Trésorier selon des modalités qui pourront être précisées par règle-*

---

ment intérieur.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège.

Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

Les décisions du conseil d'administration paritaire donnent lieu à un vote par collège. Elles sont adoptées, si dans chacun des deux collèges respectivement, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. Si il y a désaccord entre les deux collèges, la décision est prise par vote individuel des administrateurs présents ou représentés sur la base des deux tiers.

#### **Article 6** **Président et Trésorier**

Le conseil d'administration paritaire élit pour 2 ans, parmi le ou les candidatures proposées par chacun des collèges un Président et un Trésorier.

Le Président doit être choisi alternativement dans l'un ou l'autre collège, et le Vice Président dans le collège auquel n'appartient pas le Président.

**Le Président** assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux présents statuts et aux pouvoirs qui lui sont conférés par le conseil d'administration. Il préside les réunions du conseil d'administration. Il représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile.

Il fait ouvrir au nom de l'association de gestion du paritarisme, tout compte bancaire 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 engageant l'association de gestion du paritarisme. Il établit et présente chaque année devant le conseil d'administration les comptes de l'exercice.

La comptabilité est tenue conformément aux principes comptables. Un expert comptable est choisi par le conseil d'administration, la durée de son mandat est de 2 ans renouvelables. Il présente au conseil d'administration lors de l'approbation des comptes un rapport sur les comptes ainsi qu'un rapport sur les conventions qui auraient été conclues entre l'association et ses membres ou dirigeants.

#### **Article 7** **Règlement intérieur**

Le conseil d'administration peut adopter par voie de règlement intérieur les modalités de fonctionnement de l'observatoire non prévus par les présents statuts.

### **Titre III** **Gestion**

#### **Article 8** **Ressources**

Les ressources de l'association proviennent :

- De la contribution des entreprises télécommunications prévues à l'article 1 de l'accord sur le financement du paritarisme.
- Des produits de son patrimoine
- Des recettes, subventions, dons et legs autorisés par la loi

#### **Article 9** **Dépenses**

Les ressources de l'association sont employées, conformément à l'article 3 de l'accord sur le financement du paritarisme :

- Au financement du fonctionnement de l'observatoire des métiers et à la réalisation de ses travaux d'étude ou de communication dans la limite de 23 % de la contribution des entreprises
- Au financement des frais de fonctionnement et à la réalisation des travaux de la CPNE des télécommunications dans la limite de 5 % de la contribution des entreprises
- Aux frais de fonctionnement de l'association
- À la préparation, la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement du paritarisme et des actions des organismes paritaires propres à la branche.

---

## **Titre IV**

### **Modification et dissolution**

#### **Article 10**

##### **Modification des statuts de l'association**

*Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord du 12 avril 2002 sur le financement du paritarisme.*

#### **Article 11**

##### **Dissolution de l'association**

*L'association est dissoute en cas de dénonciation de l'accord du 12 avril 2002 sur le financement du paritarisme. Conformément aux dispositions légales, l'actif sera dévolu à une autre association.*

## **Annexe 2**

### **Contrat de Mandat de gestion**

*(Annexe exclue de l'extension par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002).*

*Entre les soussignés,*

*L'association de gestion du paritarisme des télécommunications.*

*Dénommée le «mandant»*

*Représentée par son président ..... d'une part ;*

*Et*

*Les membres de l'association : L'organisation professionnelle d'employeurs UNETEL-RST, et les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO*

*Dénommés les «mandataires»*

*Représentées par ..... d'autre part*

#### **Préambule**

*Un mandat est donné par l'association aux membres composant le conseil d'administration en vue d'assurer pour le compte de l'association :*

- la communication*
- l'information*
- le suivi et le développement des actions paritaires de la branche*

*À cette fin, des sommes sont allouées à ses membres afin d'exercer le mandat d'oeuvrer dans ces domaines, ce qui constitue la prolongation directe et nécessaire des activités statutaires de l'association.*

*C'est ainsi qu'une allocation annuelle est attribuée à chacune des organisations composant le conseil d'administration de l'association afin de permettre aux syndicats de salariés et d'employeurs d'assurer ainsi ces tâches pour le compte de l'association, dans le cadre des directives du mandat ainsi conféré, à charge pour les mandataires de rendre compte au mandant de l'exécution de ces tâches et de l'utilisation correspondante des fonds.*

*Compte tenu de ces éléments, il est convenu ce qui suit :*

#### **Article 1**

##### **Mandat**

*Le mandant confie au mandataire, qui accepte le soin d'accomplir les opérations ci-dessous définies, au nom et pour le compte du mandant, dans les termes prévus par les articles 1986 et suivants du code civil, sauf les dérogations qui découlent des présentes. Le mandat est assuré à titre gratuit par le mandataire.*

*Le mandat prend effet au jour de la signature du présent contrat.*

#### **Article 2**

##### **Objet du mandat**

*Le mandataire assurera, au nom et pour le compte du mandat, les opérations suivantes relevant de son objet statutaire :*

- Des actions de communication comportant la formation et l'information des entreprises et des salariés*
- La préparation, le suivi et la participation aux travaux des instances paritaires financées par l'association*

- 
- Et plus généralement toute action favorisant le développement des actions paritaires de la branche

Le mandataire agira conformément aux instructions que le mandant lui fournira en temps utile ; il mettra en œuvre tous les moyens dont il dispose pour mener à bien sa mission et devra rendre compte au mandant de la bonne exécution de ses obligations.

### **Article 3** **Pouvoirs du mandataire**

Pour remplir efficacement son mandat, le mandataire engagera les dépenses nécessaires à l'exécution de ses obligations.

Il pourra :

- Conclure des contrats
- S'assurer les services d'experts et de conseils
- Engager toute action autorisée par le mandant pour l'exécution de la mission.

### **Article 4** **Reddition des comptes**

Le mandataire s'engage à adresser tous les ans au mandant un bilan détaillé des opérations et dépenses engagées dans le cadre du mandat et à tenir les justificatifs à disposition.

### **Article 5** **Avance de trésorerie**

L'allocation annuelle est versée pour rembourser les frais engagés par le mandataire.

En début d'année, une avance sur frais peut être effectuée par le mandant. En fin d'année, le montant des frais présentés est alors imputé sur l'avance. Toute avance excédentaire sera remboursée au mandant. En cas d'insuffisance, la différence sera réglée au mandataire dans la limite des montants prévus à cet effet par l'accord ayant institué l'association.

### **Article 6** **Responsabilité des parties**

Les parties assureront les obligations respectives leur incombant au titre des présentes sous leur responsabilité et conformément aux dispositions des articles 1991 et suivants du code Civil

### **Article 7** **Durée du mandat**

Le présent mandat est conclu pour une durée indéterminée et pourra être résilié à tout moment par l'une ou l'autre des parties après le respect d'un préavis de 3 mois.

## **Annexe 3**

### **Convention de recouvrement avec l'AUVICOM**

(Annexe exclue de l'extension par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002).

Entre

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord du 12 avril 2002 relatif au financement du paritarisme :

La CFDT représentée par .....

La CFTC représentée par .....

La CFE-CGC représentée par .....

La CGT représentée par .....

FO représentée par .....

L'UNETEL-RST représentée par son Président, .....

D'une part

Et

AUVICOM, représenté par son Président, .....

D'autre part

Il est convenu ce qui suit :

---

*La présente convention est conclue afin de déterminer les modalités de la collecte de la contribution prévue par l'accord du 12 avril 2002, due par les entreprises de télécommunications.*

### **Article 1** **Les cotisations**

*AUVICOM est mandaté par les partenaires sociaux des télécommunications pour collecter, auprès des entreprises entrant dans le champ de la convention collective des télécommunications, pour le compte de l'association de gestion du paritarisme, la contribution prévue par l'accord du 12 avril 2002 à savoir :*

*D'une part, la contribution sur la masse salariale auprès des entreprises de plus de 10 salariés dont le taux d'appel est fixé en début d'année par le conseil d'administration de l'association de gestion du paritarisme.*

*D'autre part, la contribution forfaitaire de cent cinquante euros auprès des entreprises de moins de 10 salariés, au sens de l'article L. 951-1 du code du travail*

*AUVICOM est également mandaté, pour le compte de l'association de gestion du paritarisme, pour assurer le recouvrement contentieux des dites sommes et pour procéder à toute action en justice nécessaire.*

### **Article 2** **Les modalités de la collecte**

*La contribution est appelée annuellement, sur la base de la masse salariale (brut social) des salariés en contrat à durée indéterminée et à durée déterminée de l'année précédente.*

*Elle est appelée distinctement mais en même temps que la contribution à la formation professionnelle, et est exigible au 28 février de chaque année.*

*Pour l'année 2002, la contribution 2002 sera appelée, à titre exceptionnel, dans le mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord du 12 avril 2002 et sera proportionnelle au nombre de mois restant à courir avec le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et le 31 décembre.*

*Les sommes non acquittées dans un délai de 30 jours, à compter de leur exigibilité, font l'objet d'une majoration de 1,5 fois le taux d'intérêt légal par mois de retard, sans préjudice du remboursement par l'entreprise des frais de contentieux engagés.*

### **Article 3** **Les modalités de suivi et d'affectation des fonds**

*Les fonds collectés font l'objet d'une comptabilité distincte de ceux des fonds de la formation professionnelle continue et sont placés conformément aux règles définies par AUVICOM.*

*AUVICOM établit un état récapitulatif de la collecte comportant toutes les informations nécessaires au suivi par l'association de gestion du paritarisme de l'application de la présente convention et dépose les fonds, dans les meilleurs délais, sur le compte de l'association de gestion du paritarisme.*

*AUVICOM adresse à l'association de gestion du paritarisme, avant le 31 décembre de chaque année, un rapport annuel sur l'état du recouvrement contentieux des cotisations qu'il a effectué pour son compte.*

*AUVICOM tient à la disposition de toute personne mandatée par les partenaires sociaux de la branche, tous les documents permettant le contrôle de la collecte.*

*Le commissaire aux comptes d'AUVICOM procédera au contrôle des opérations faisant l'objet de la présente convention.*

### **Article 4** **Frais de gestion de la collecte**

*AUVICOM adresse chaque année à l'association de gestion du paritarisme un état justifiant des frais réels engagés pour le recouvrement de la collecte et les éventuels contentieux aux fins de remboursement par l'association de gestion du paritarisme.*

*L'association de gestion du paritarisme s'engage à rembourser ces sommes dans le mois suivant l'envoi de l'état récapitulatif des frais engagés par l'AUVICOM.*

### **Article 5** **Durée de la convention**

*La présente convention est conclue pour une durée de trois ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord sur le financement du paritarisme. Elle est renouvelable tacitement par période d'un an.*

*Elle cessera de produire ses effets si l'accord sur le financement du paritarisme venait à être dénoncé ou si AUVICOM n'était plus l'organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle de la branche. Dans ce cas, la cessation des opérations de collecte s'opérerait conformément aux décisions prises par les organisations signataires.*

---

## Article 6 Contestations

*Les parties signataires de la présente convention conviennent de s'efforcer de régler à l'amiable toute difficulté qui pourrait survenir dans l'interprétation ou la réalisation de la présente convention, à défaut elles conviennent de soumettre aux juridictions compétentes de Paris tout différend n'ayant pu trouver une solution amiable.*

## **Accord du 16 mai 2025**

*[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour de l'année civile suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]*

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

HumApp.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

CFTC ;

FO ;

CFE CGC.

### **Préambule**

*Par Accord en date du 12 avril 2002 (étendu par arrêté ministériel du 6 décembre 2002), les partenaires sociaux de la branche des Télécommunications ont institué une contribution financière spécifique aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT), visant à assurer une prise en charge des frais du paritarisme au niveau de la branche ainsi que la promotion d'une négociation collective de qualité.*

*Compte tenu de l'évolution des instances paritaires existantes au niveau de la branche ainsi que du cadre légal applicable, les signataires du présent Accord entendent revoir les modalités de financement du paritarisme conventionnel au sein de la branche des Télécommunications.*

*En ce sens, les dispositions du présent Accord révisent et se substituent aux dispositions de l'Accord du 12 avril 2002 précité, dans les conditions prévues à l'article 7 ci-après.*

## Article 1

### **Contribution des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (IDCC N° 2148)**

*Les signataires du présent Accord conviennent d'organiser la contribution autour d'un budget nécessaire au bon fonctionnement du dialogue social au sein de la branche des Télécommunications. Ce budget est estimé à huit cent mille euros.*

*Afin de disposer des ressources nécessaires au financement de ce budget, il est ainsi institué, à compter de l'entrée en vigueur du présent Accord, une contribution annuelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Télécommunications.*

*Le Conseil d'administration de l'Association de Gestion du Paritarisme (AGP) ajuste, en décembre de chaque année, le taux d'appel pour l'année suivante de la contribution conventionnelle au dialogue social de branche, au regard des besoins ci-dessus envisagés et des estimations portant sur la masse salariale de la branche.*

*À la date de signature du présent Accord, la contribution est égale à 0,023 % de la masse salariale annuelle précédant l'année de la collecte pour les entreprises de 11 salariés et plus, et d'un montant annuel forfaitaire de 150 euros pour les entreprises de moins de 11 salariés.*

*Par ailleurs, aucune entreprise ne devra supporter, à elle seule, plus de 20 % de la collecte annuelle totale.*

## Article 2

### **Autres ressources**

*Les fonds collectés pour le financement du dialogue social à travers la contribution créée par l'article 1 du présent Accord pourront être complétés par les éléments suivants :*

- Subventions, dotations et aides publiques ;
- Toutes autres ressources non contraires à la législation en vigueur.

---

### **Article 3**

#### **Recouvrement de la contribution**

*Le recouvrement de la contribution prévue à l'article 1 du présent Accord est effectué annuellement par un organisme collecteur désigné par l'Association de Gestion du Paritarisme.*

*Il sera conclu une convention de gestion entre l'Association de Gestion du Paritarisme et l'organisme collecteur choisi afin, notamment, de définir les frais et les modalités de la collecte.*

### **Article 4**

#### **Affectation du montant de la contribution**

*Les signataires du présent Accord conviennent que le budget prévu ci-dessus, après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement et de gestion de la collecte, doit permettre de faire fonctionner le paritarisme de branche dans les conditions suivantes :*

- *Une partie est destinée au financement des frais de fonctionnement et à la réalisation des travaux des différentes commissions paritaires de la branche des Télécommunications qui sont, à la date de signature du présent Accord, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP), la Commission de Suivi Prévention - Santé (CSPS), la Commission Transition Écologique (CTE), et la Commission Observatoire des Métiers des Télécommunications (COMT) ;*

- *Le solde est réparti, dans la limite de la moitié et de manière égale entre les organisations syndicales de salariés, quel que soit leur nombre, dès lors qu'elles sont représentatives au niveau de la branche au premier jour de l'année civile lors de laquelle s'effectue cette répartition, et de la moitié et de manière égale entre les organisations professionnelles d'employeurs, quel que soit leur nombre, dès lors qu'elles sont représentatives au niveau de la branche au premier jour de l'année civile lors de laquelle s'effectue cette répartition.*

*Ce solde est destiné à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs d'assurer la préparation et la participation aux instances paritaires propres à la branche des Télécommunications, la communication et le suivi des actions paritaires menées, ainsi que le développement et la promotion du paritarisme.*

### **Article 5**

#### **Association de gestion du paritarisme (AGP)**

*Les partenaires sociaux de la branche confient à l'Association paritaire de Gestion du Paritarisme (AGP), instituée par l'accord de branche du 12 avril 2002, le soin de désigner l'organisme collecteur avec lequel une convention de gestion sera conclue, de fixer annuellement le taux d'appel de la contribution et d'approuver les comptes annuels.*

*Toutefois, pour continuer d'assurer cette mission, les parties, conformément aux dispositions de l'article 10 des statuts de l'Association paritaire de Gestion du Paritarisme, décident de procéder à la modification de ses statuts sur la base des statuts annexés au présent Accord.*

*Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs adressent chaque année à l'Association de Gestion du Paritarisme un bilan de leurs actions et de l'utilisation des fonds qui leur ont été alloués.*

### **Article 6**

#### **Entreprises de moins de 50 salariés**

*Les dispositions du présent Accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des Télécommunications, quelle que soit leur taille.*

*Les signataires soulignent que le présent Accord opère une distinction entre les entreprises de la branche en fonction de leur effectif (plus ou moins 11 salariés). Opérant cette distinction, les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, que le contenu du présent Accord ne justifie pas de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même Code.*

### **Article 7**

#### **Durée - Condition suspensive - Date d'entrée en vigueur**

*Le présent Accord est conclu pour une durée indéterminée.*

*L'entrée en vigueur du présent Accord est conditionnée à son extension.*

*Les dispositions du présent Accord sont applicables au premier jour de l'année civile suivant la publication au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.*

*À compter de son entrée en vigueur, le présent Accord révisé et se substitue à l'Accord du 12 avril 2002 sur le financement du paritarisme.*

---

**Article 8**  
**Champ d'application - Publication - Extension**

*Le champ d'application du présent Accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.*

*Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.*

*Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.*

**Article 9**  
**Dénonciation - Révision**

*Le présent Accord peut être dénoncé et révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.*

**Annexe : Statuts modifiés de l'association de gestion du paritarisme (AGP)**

**Titre I - Objectif et siège social**

*Par accord de branche en date du 12 avril 2002 (étendu par arrêté ministériel du 6 décembre 2002), les partenaires sociaux de la branche des Télécommunications ont fait le choix de créer une Association de Gestion du Paritarisme (AGP) ayant fait l'objet d'une déclaration en préfecture le 26 février 2003.*

*Conformément aux dispositions de l'article 10 des statuts de l'Association de Gestion du Paritarisme, il a été décidé de modifier les statuts de l'Association dans les conditions définies ci-après.*

*Les présents statuts révisent les statuts initiaux de l'Association de Gestion du Paritarisme susvisée.*

**Article 1**  
**Forme juridique et dénomination**

*L'Association de Gestion du Paritarisme, issue de l'accord de branche du 12 avril 2002 sur le financement du paritarisme au sein de la branche des Télécommunications et formée initialement entre les signataires de cet accord, est une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, dénommée «Association de Gestion du Paritarisme» (AGP).*

**Article 2**  
**Domiciliation**

*Le siège social est domicilié à l'HumApp - 6 rue Crevaux, 75116 Paris. Il peut être transféré sur simple décision du Conseil d'administration.*

**Article 3**  
**Composition**

*Sont membres de l'association les signataires de l'accord de branche du 16 mai 2025 sur le financement du paritarisme au sein de la branche des Télécommunications.*

*Peuvent également être membres de l'association, sous réserve de leur adhésion à l'Association de Gestion du Paritarisme, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche des Télécommunications et les organisations professionnelles d'employeurs nationalement représentatives des Télécommunications.*

*Dans tous les cas, la perte de la représentativité au niveau de la branche entraîne, de droit, la perte de la qualité de membre de l'Association.*

**Article 4**  
**Objet**

*L'Association de Gestion du Paritarisme a pour objet :*

- De désigner l'organisme collecteur avec lequel une convention de gestion sera conclue, et de contrôler la collecte effectuée par cet organisme collecteur ;*
- De fixer, avant le 31 décembre de chaque année, le taux d'appel de la contribution pour l'année suivante ;*
- D'approuver les comptes annuels ;*
- D'adopter les rapports annuels d'activité des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, justifiant de l'utilisation des sommes allouées dans les conditions prévues à l'article 4 de l'accord du 16 mai 2025.*

---

## Titre II - Administration

### **Article 5** **Conseil d'administration**

#### **Article 5-1** **Composition**

*L'association est administrée par un Conseil d'administration paritaire composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche des Télécommunications et signataire de l'Accord du 16 mai 2025 sur le financement du paritarisme au sein de la branche des Télécommunications ou adhérente à l'Association de Gestion du Paritarisme, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et signataires du même Accord ou adhérentes à l'Association de Gestion du Paritarisme.*

*Le mandat des administrateurs est gratuit.*

*En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale ou professionnelle l'ayant désigné.*

*L'organisation syndicale ou professionnelle d'employeur ayant désigné un membre peut lui retirer son mandat et désigner un nouveau membre.*

#### **Article 5-2** **Délibération**

*Le Conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an, et autant de fois qu'il l'estime nécessaire.*

*L'ordre du jour est arrêté par le Président.*

*Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du Conseil en donnant par tout moyen procuration à un autre administrateur appartenant au même collège.*

*Le Conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.*

*Les décisions du Conseil d'administration paritaire donnent lieu à un vote par collège. Elles sont adoptées si, dans chacun des deux collèges respectivement, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est prise par vote individuel des administrateurs présents ou représentés sur la base des deux tiers.*

### **Article 6** **Président et trésorier**

*Le Conseil d'administration élit pour deux ans un Président et un Trésorier, parmi le ou les candidatures proposées par chacun des collèges.*

*Le Président doit être choisi alternativement dans l'un ou l'autre collège, et le Vice-Président dans le collège auquel n'appartient pas le Président.*

*Le Président assure la régularité du fonctionnement de l'association conformément aux présents statuts et aux pouvoirs qui lui sont conférés par le Conseil d'administration. Il préside les réunions du Conseil d'administration. Il représente l'association en justice et dans les actes de la vie civile. Il fait ouvrir, au nom de l'association, tout compte bancaire 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 engageant l'Association de Gestion du Paritarisme. Il établit et présente chaque année devant le Conseil d'administration les comptes de l'exercice.*

## Titre III - Gestion

### **Article 7** **Ressources**

*Les ressources de l'association proviennent :*

- *De la contribution des entreprises de la branche des Télécommunications prévue à l'article 1 de l'accord du 16 mai 2025 sur le financement du paritarisme au sein de la branche des Télécommunications ;*
- *Des produits de son patrimoine ;*
- *Des recettes, subventions, dons et legs autorisés par la Loi.*

---

## **Article 8** **Dépenses**

*Les ressources de l'association sont employées conformément à l'article 4 de l'accord du 16 mai 2025 sur le financement du paritarisme au sein de la branche des Télécommunications.*

## **Article 9** **Comptabilité**

*La comptabilité est tenue conformément aux principes comptables. Un expert-comptable est choisi par le Conseil d'administration. Il présente au Conseil d'administration, lors de l'approbation des comptes annuels, un rapport sur les comptes.*

## **Titre IV - Modification et dissolution**

### **Article 10** **Modification des statuts**

*Les présents statuts peuvent être modifiés par les membres de l'Association dans les conditions de l'article L. 2232-6 du Code du travail.*

### **Article 11** **Dissolution**

*L'Association de Gestion du Paritarisme est dissoute en cas de dénonciation de l'Accord du 16 mai 2025 sur le financement du paritarisme au sein de la branche des Télécommunications.*

## **Observatoire des métiers des télécommunications**

### **Accord 12 avril 2002**

[Étendu par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002, applicable après publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et de celui sur l'accord relatif au financement du paritarisme]

*(Annulé et remplacé par Accord du 26 juin 2023)*

Le rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques propre au secteur des télécommunications, la diversification des produits, des services et le développement de leur utilisation entraînent une transformation continue des métiers que la branche a souhaité être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les signataires de la convention collective ont entendu, au chapitre 5 du titre 6 de ladite convention collective, mettre en place un observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, tant au plan national qu'international, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

### **Article I** **Composition et fonctionnement de l'observatoire**

#### **1-1** **Forme juridique**

Il est créé un observatoire des métiers des télécommunications, sous forme d'une association loi 1901.

#### **1-2** **Durée**

L'observatoire des métiers est créé pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions de l'article 3-2.

#### **1-3** **Conseil d'Administration Paritaire**

##### **1-3-1** **Composition**

L'observatoire est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

##### **1-3-2** **Pouvoirs**

Le conseil d'administration paritaire dispose des pouvoirs suivants :

- Dans le cadre d'un programme triennal de travail préalablement défini en commission mixte, il adopte, chaque

---

année, le cahier des charges de l'observatoire pour l'année à venir et le budget prévisionnel correspondant.

- Il confie au responsable de projet le pilotage des actions à mettre en œuvre
- Il décide, en tant que de besoin, de la création de groupes de travail ad hoc et des objectifs qui leur sont assignés
- Il suit, en tant que de besoin, les travaux des groupes de travail et les résultats produits
- Il établit le rapport annuel d'activité de l'observatoire
- Il valide les documents produits et en décide la diffusion
- Il fixe les modalités de communication

### **1-3-3 Décisions**

Les décisions du conseil d'administration paritaire donnent lieu à un vote par collège. Elles sont adoptées, si dans chacun des deux collèges respectivement, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. Si il y a désaccord entre les deux collèges, la décision est prise par vote individuel des administrateurs présents ou représentés sur la base des deux tiers.

### **1-4 Présidence**

Le conseil d'administration paritaire élit pour 3 ans, parmi la ou les candidatures proposées par chacun des collèges un Président et un Vice Président.

Le Président doit être choisi alternativement dans l'un ou l'autre collège, et le Vice Président dans le collège auquel n'appartient pas le Président.

Ils assurent la régularité du fonctionnement de l'observatoire conformément aux statuts et le représentent en justice et dans les actes de la vie civile.

### **1-5 Responsable de projet**

Le fonctionnement et la gestion de l'observatoire sont assurés par un responsable de projet salarié de l'observatoire. Il reçoit du conseil d'administration les délégations nécessaires à l'exécution des missions de l'observatoire et rend compte au conseil d'administration.

Afin d'assurer les productions, il s'appuie sur des groupes de travail dont il anime et coordonne les missions.

Les groupes de travail sont constitués de moins de 10 personnes qui participent aux travaux pendant toute la durée de l'étude qui leur est confiée.

Suivant l'étude envisagée, il peut être fait appel à :

- des capacités d'expertise dans le domaine étudié
- des opérationnels des entreprises
- des spécialistes des ressources humaines

Le conseil d'administration doit préciser pour chaque groupe de travail le temps dont il dispose pour effectuer sa mission, les moyens attribués, les objectifs et les productions attendus.

### **1-6 Frais de fonctionnement**

La part de la cotisation afférente à l'observatoire, telle que prévue à l'article 3 de l'accord sur le financement du paritarisme, est destinée à faire face aux frais de fonctionnement de l'observatoire.

Il comprennent :

- La rémunération du responsable de projet
- La quote-part des frais de domiciliation (loyer, électricité, téléphone et internet, timbres, photocopie, petit secrétariat, fournitures de bureau etc...)
- Les frais de consultants
- Les frais d'études et de communication
- Le remboursements des frais de déplacements des membres de l'observatoire dans les conditions prévues par l'accord du 2 décembre 1998 ou de ses avenants.

## **Article II Missions de l'observatoire**

Les objectifs de l'observatoire des métiers sont définis au titre 6 chapitre 5 de la convention collective des télé-

---

communications.

Parmi ces objectifs, l'étude de faisabilité a permis de faire émerger et hiérarchiser un certain nombre de problématiques communes aux différents acteurs de la branche.

En conséquence, les parties signataires du présent accord conviennent que pour la première période triennale (2002/2004), l'observatoire assurera les travaux suivants :

- L'analyse prospective des métiers

- Après un repérage rapide des principales familles professionnelles et des métiers constitutifs de ces familles,
- l'observatoire devra identifier et définir précisément les principaux facteurs d'évolution qui pourront à terme (2 à 3 ans) avoir un impact sur les métiers des télécommunications,
- il devra anticiper les métiers qui seront impactés par ces facteurs ainsi que le terme et la force de cet impact.

- L'analyse de métiers spécifiques

Indépendamment de l'analyse de l'évolution des activités et des compétences requises par les métiers à forte évolution repérés dans la démarche prospective ci-dessus décrite, certains métiers, en raison de l'importance de leur effectif ou de leur évolution, pourront être analysés prioritairement, si nécessaire, pour prendre en compte leur devenir.

- L'analyse permanente du secteur

Pour accompagner sa démarche prospective, l'observatoire a un rôle transverse de veille permanente sur les grandes activités constitutives de la branche. Après avoir défini les rubriques nécessaires à l'analyse transverse du secteur, l'observatoire devra constituer une base de données des informations nécessaires à cette analyse en vue de les consolider et suivre leur évolution.

- La communication

L'observatoire doit pouvoir communiquer régulièrement auprès des tiers et des entreprises sur les travaux qu'il mène. Les modalités de communication sont fixées par le conseil d'administration.

Les signataires de l'accord conviennent de se réunir, à l'issue de la période triennale dont dispose l'observatoire pour mener à bien la mission ci-dessus, pour lui définir les axes de réflexion à mener et/ou poursuivre certaines actions pour une nouvelle période triennale.

### **Article III**

#### **Disposition diverses**

##### **3-1**

##### **Révision**

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations signataires, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les compléter.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

##### **3-2**

##### **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

##### **3-3**

##### **Date d'effet**

Le présent accord prendra effet après publication au journal Officiel de son arrêté d'extension et de celui sur l'accord relatif au financement du paritarisme.

**Statuts de l'observatoire des métiers des télécommunications**

*(Annexe exclue de l'extension par arrêté du 6 décembre 2002, JO 17 décembre 2002).*

**Titre I**  
**Objet et siège social**

**Article 1**  
**Forme juridique**

*Il est formé entre les signataires de l'accord portant création de l'observatoire des métiers, une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901.*

**Article 2**  
**Domiciliation**

*Le siège social est domicilié à l'UNETEL-RST 6 rue Crevaux 75116 Paris. Il peut être transféré sur simple décision du conseil d'administration de l'observatoire.*

**Article 3**  
**Composition**

*Les membres de l'association sont les organisations syndicales représentatives au plan national et les organisations professionnelles nationalement représentatives des télécommunications, signataires de l'accord portant création de l'observatoire ou qui y adhèreraient ultérieurement.*

**Article 4**  
**Démission**

*La qualité de membre d'une organisation syndicale ou professionnelle se perd par la démission de celle-ci après un préavis de 3 mois.*

**Article 5**  
**objet**

*Conformément au titre 6, chapitre V de la convention collective des télécommunications, l'observatoire des métiers des télécommunications a pour objet d'assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, tant au plan national qu'international, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.*

**Titre II**  
**Administration**

**Article 6**  
**Conseil d'administration**

*L'observatoire est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.*

*Les administrateurs sont désignés pour 3 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.*

*En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale ou professionnelle l'ayant désigné.*

*Le conseil d'administration paritaire dispose des pouvoirs suivants :*

- Dans le cadre d'un programme triennal de travail préalablement défini en commission mixte, il adopte, chaque année, le cahier des charges de l'observatoire pour l'année à venir et le budget prévisionnel correspondant.*
- Il confie au responsable de projet le pilotage des actions à mettre en œuvre.*
- Il décide, en tant que de besoin, de la création de groupes de travail ad hoc et des objectifs qui leur sont assignés.*
- Il suit, en tant que de besoin, les travaux des groupes de travail et les résultats produits.*
- Il établit le rapport annuel d'activité de l'observatoire.*
- Il valide les documents produits et en décide la diffusion.*

- 
- Il fixe les modalités de la communication.

### **Article 7** **Délibérations du conseil d'administration**

*Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an et autant de fois qu'il l'estime nécessaire.*

*L'ordre du jour est arrêté par le Président et le Vice Président selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 12.*

*Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège.*

*Le conseil ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.*

*Les décisions du conseil d'administration paritaire donnent lieu à une vote par collège. Elles sont adoptées, si dans chacun des deux collèges respectivement, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. Si il y a désaccord entre les deux collèges, la décision est prise par vote individuel des administrateurs présents ou représentés sur la base des deux tiers.*

### **Article 8**

#### **Présidence**

*Le conseil d'administration paritaire élit pour 3 ans, parmi le ou les candidatures proposées par chacun des collèges un Président et un Vice Président.*

*Le Président doit être choisi alternativement dans l'un ou l'autre collège, et le Vice Président dans le collège auquel n'appartient pas le Président.*

*Le Président préside les réunions du conseil d'administration.*

*Ils assurent la régularité du fonctionnement de l'observatoire conformément aux présents statuts et le représentent en justice et dans les actes de la vie civile.*

*Ils font ouvrir conjointement au nom de l'observatoire, tout compte bancaire ou postal. Ils peuvent déléguer leurs pouvoirs à un ou plusieurs mandataires agréés par le conseil d'administration.*

*Ils sont assistés de deux vérificateurs comptables issus de chacun des collèges.*

### **Article 9**

#### **Responsable de projet**

*Le fonctionnement et la gestion de l'observatoire sont assurés par un responsable de projet salarié de l'observatoire.*

*Il reçoit du conseil d'administration les délégations nécessaires à l'exécution des missions de l'observatoire et rend compte au conseil d'administration.*

*Afin d'assurer les productions, il s'appuie sur des groupes de travail dont il anime et coordonne les missions.*

### **Article 10**

#### **Groupes de travail**

*Les groupes de travail sont constitués d'un nombre réduit de personnes qui participent aux travaux pendant toute la durée de l'étude qui leur est confiée.*

*Suivant l'étude envisagée, il peut être fait appel à :*

- des capacités d'expertise dans le domaine étudié
- des opérations des entreprises
- des spécialistes des ressources humaines

*Le conseil d'administration doit préciser à chaque groupe de travail le temps dont il dispose pour effectuer sa mission, les moyens attribués, les objectifs et les productions attendus.*

### **Article 11**

#### **Compte rendu d'activité**

*Chaque année, l'observatoire doit communiquer à l'association de gestion du paritarisme, un rapport d'activité qui doit permettre, sur la base des informations dont l'observatoire dispose, d'apprécier la réalisation des objectifs définis par l'accord de branche, les résultats obtenus et les difficultés rencontrées.*

### **Article 12**

#### **Règlement intérieur**

*Le conseil d'administration peut adopter par voie de règlement intérieur les modalités de fonctionnement de l'obser-*

---

vatoire non prévus par les présents statuts.

### **Titre III** **Gestion**

#### **Article 13** **Ressources**

*Les ressources de l'observatoire proviennent :*

- *De la quote-part de la cotisation des entreprises de télécommunications prévue à l'article 3 de l'accord sur le financement du paritarisme.*
- *Des produits financiers*
- *Des pénalités de retard mises à la charge des entreprises en cas de versement tardif de la contribution.*
- *Des subventions, dons et legs acceptés par le conseil d'administration*

#### **Article 14** **Dépenses**

*Les ressources de l'observatoire sont employées, conformément à l'article 1-6 de l'accord portant création de l'observatoire c'est à dire au financement de :*

- *Les frais de fonctionnement et notamment de domiciliation (loyer, électricité, téléphone et internet, timbres, photocopie, petit secrétariat, fournitures de bureau etc...*
- *La rémunération du personnel*
- *Les frais de consultants*
- *Les actions d'études et de communication*
- *Le remboursements des frais de déplacements des membres de l'observatoire dans les conditions prévues par l'accord du 2 décembre 1998 ou de ses avenants.*

#### **Article 15** **Comptabilité**

*La comptabilité de l'observatoire est tenue conformément aux principes comptables généralement admis par les établissements financiers.*

*Le bilan de l'utilisation des fonds est transmis annuellement, avec le rapport d'activité prévu à l'article 11 à l'association paritaire de gestion du paritarisme qui consolide les comptes.*

### **Titre IV** **Modification et dissolution**

#### **Article 16** **Modification des statuts de l'association**

*Les présents statuts peuvent être modifiés par les signataires de l'accord du 12 avril 2002 portant création de l'observatoire des métiers.*

#### **Article 17** **Dissolution de l'association**

*En cas de dissolution de l'association, l'actif sera dévolu à l'association de gestion du paritarisme.*

### **Avenant du 23 septembre 2005**

[Étendu par arr. 23 mars 2006, JO, 7 avr., applicable à compter de la date de sa signature]

Les signataires de l'accord du 12 avril 2002 portant création de l'observatoire paritaire des Métiers des Télécommunications étaient convenus de se réunir au terme de la première période triennale des travaux, pour définir les axes de réflexion et/ou actions à mener par l'observatoire pour une nouvelle période triennale.

Dans la poursuite du chantier «prospective sur les métiers» mené par l'observatoire au cours de la première période triennale, les signataires du présent accord conviennent que l'observatoire des métiers a pour objectif pour la période 2006/2008 :

— D'actualiser la cartographie des métiers au vu des éléments d'évolution dégagés par les travaux de prospective.

---

— De poursuivre plus finement le travail d'analyse sur le métiers en établissant un répertoire.

Il s'agira d'établir un «dictionnaire» des métiers spécifiques à la branche, ordonné selon les familles déjà définies dans la cartographie, et décrivant pour chaque métier la mission, les activités, le niveau d'accès, et les compétences requises (savoirs faire principaux et connaissances associées à ces savoirs faire).

Ce répertoire, associé aux travaux sur l'évolution des métiers permettront à la CPNE, de travailler sur les questions inhérentes aux mobilités, à la formation et aux parcours professionnels des salariés de la branche.

— De procéder à des études détaillées (monographies) portant sur les métiers ou ensemble de métiers sur lesquelles une analyse plus fine est nécessaire compte tenu des mutations envisagées ou de l'émergence de nouveaux métiers pointés par les travaux de prospective de l'observatoire (exemples : les métiers de l'innovation ou du multimédia, la relation-clients, mise en lumière de parcours professionnels individualisés...).

— De procéder, le cas échéant avec l'appui du Fonds Social Européen, à une étude sur le repérage des compétences rares (difficultés de recrutement, apprentissage lourd) afin d'apporter des éclairages au service de la politique de formation de la branche, ainsi qu'à une étude sur les transferts de savoirs entre générations afin d'examiner les modes de duplication des compétences dans les entreprises.

— De recenser l'offre du marché en matière d'outils de formation et de cursus. Ce recensement permettra à AUVI-COM et à la CPNE de proposer les adéquations nécessaires avec les besoins de formation.

— Enfin, de procéder à la veille sur l'environnement du secteur et au suivi des grandes tendances d'évolution qui ont été identifiées dans le scénario prospectif afin d'en observer la pertinence ou les dérives.

Dans le cadre du programme triennal défini par le présent accord, le conseil d'administration de l'observatoire décide, chaque année, des travaux que doit mener prioritairement l'observatoire et fixe le budget prévisionnel correspondant, dans les limites budgétaires prévues par l'accord du 24 avril 2002 sur le financement du paritarisme.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se retrouver au terme de cette nouvelle période triennale pour définir les nouveaux axes de réflexion.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et prend effet à compter de la date de signature.

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

## **Avenant du 28 novembre 2008**

[Étendu par arr. 14 oct. 2009, JO 22 oct., applicable à compter de sa signature]

Les signataires de l'accord du 12 avril 2002 portant création de l'observatoire paritaire des Métiers des Télécommunications sont convenus de se réunir par période triennale pour définir les axes de réflexion et/ou actions à mener par l'observatoire pour les trois ans à venir.

Dans le contexte d'évolution permanente qui caractérise le marché des télécommunications et après avoir examiné les travaux menés par l'observatoire au cours de la précédente période triennale notamment :

— la segmentation plus fine de la cartographie des métiers techniques et commerciaux et le renforcement de la prise en compte des compétences techniques spécifiques et des connaissances génériques nécessaires à ces activités, pour prendre en compte l'évolution des métiers observée par l'observatoire dans le cadre de sa mission de veille,

— l'étude sur «l'accompagnement à l'usage» qui a permis de décrire les activités et compétences associées mobilisées par les collaborateurs, ou à déployer dans l'avenir, pour accompagner le développement des usages actuels et émergents.

Les signataires du présent accord conviennent que l'observatoire des métiers, a pour objectif pour la période 2009/2011 de continuer d'apporter un éclairage aux partenaires sociaux dans le cadre des négociations de branche et des travaux de la Commission paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation (CPNE) mais également de construire des éléments d'information appropriés et adaptés aux salariés et aux entreprises de la branche pour anticiper la transformation des métiers et faciliter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment dans les PME non assujetties à la négociation triennale.

À cet effet, ils conviennent des axes de travail suivants pour les trois années à venir :

1. Poursuivre le travail constant de mise à jour des fiches métiers en l'élargissant aux thèmes du multimédia, innovation & prospective, et tout particulièrement aux métiers émergents des «contenus» développés par les opérateurs de réseaux et de services en télécommunications,

2. S'appuyer sur la cartographie des métiers pour identifier les possibles transférabilités/mobilités au niveau des compétences et des connaissances afin de mettre en lumière des passerelles entre les métiers,

3. Procéder, sur la base des définitions actuelles des métiers, à un recensement des offres de formation initiale ou continue disponibles pour l'accès à la profession,

4. Dans la continuité des travaux de prospective sur le secteur mené préalablement, mettre l'accent sur les mutations

---

en cours et prévisibles des métiers des télécommunications à l'horizon des 3 ans à venir. L'étude portera sur les facteurs de convergence à l'œuvre dans la branche et leur impact sur les métiers particulièrement en ce qui concerne la convergence fixe/mobile/internet, et/ou la convergence des métiers classiques d'opérateurs avec ceux des services (évolution vers un métier d'opérateur de services sur les segments entreprises et grands comptes).

Dans le cadre du programme triennal défini par le présent accord, le conseil d'administration de l'observatoire décide, chaque année, des travaux que doit mener prioritairement l'observatoire et fixe le budget prévisionnel correspondant, dans les limites budgétaires prévues par l'accord du 24 avril 2002 sur le financement du paritarisme.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se retrouver au terme de cette nouvelle période triennale pour définir les nouveaux axes de réflexion.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et prend effet à compter de la date de signature.

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

## ***Avenant du 26 janvier 2012***

[Non étendu]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO CFTC ;

CFE CGC.

*Les signataires de l'accord du 12 avril 2002 portant création de l'observatoire paritaire des Métiers des Télécommunications sont convenus de se réunir par période triennale pour définir les axes de réflexion et /ou actions à mener par l'observatoire pour les trois ans à venir.*

*Dans le contexte d'évolution permanente qui caractérise le marché des télécommunications et après avoir examiné les travaux menés par l'observatoire au cours de la précédente période triennale notamment :*

*- la mise à jour des fiches métiers et l'élargissement de la cartographie aux thèmes du multimédia, innovation & prospective, et tout particulièrement aux métiers émergents des « contenus » développés par les opérateurs de réseaux et de services en télécommunications,*

*- l'étude sur « les passerelles » qui a permis d'identifier, décrire et mettre en perspective des passerelles entre les principaux métiers au sein du domaine client et du domaine technique afin de mettre en lumière des parcours possible de mobilité entre ces métiers.*

*Les signataires du présent accord rappellent que l'observatoire des métiers a pour objectif d'apporter un éclairage aux partenaires sociaux dans le cadre des négociations de branche et des travaux de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation (CPNE) et de construire des éléments d'information appropriés et adaptés aux salariés et aux entreprises de la branche pour anticiper la transformation des métiers et faciliter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment dans les PME non assujetties à la négociation triennale.*

*Ils réaffirment que la mise à jour de la cartographie des métiers constitue une priorité pour la branche afin de permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leurs projets professionnels, et à la CPNE de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle.*

*À cet effet, les signataires du présent accord conviennent des axes de travail suivants pour la période 2012/2014 :*

*1° Poursuivre le travail constant de mise à jour de la cartographie et d'identification des compétences nécessaires aux métiers de la branche, notamment pour ce qui concerne les métiers techniques, en tenant compte de l'étude en cours sur les passerelles mises en lumière entre ces métiers et en intégrant les niveaux de formation initiale ou d'expérience équivalente nécessaires à l'exercice du métier.*

*2° Entreprendre une monographie sur les compétences à mobiliser dans l'exercice de métiers en évolution et dont l'importance devient stratégique dans le cadre spécifique des télécommunications : les métiers relatifs aux projets (chef de projet, assistant projet, etc...).*

*Cette étude portera sur les compétences transverses (instruments de pilotage, maîtrise des champs techniques, communication et leadership, etc...) et les dynamiques de passerelles envisageables.*

*3° Entretenir la veille sur les évolutions en cours, y compris en matière d'usages, particulièrement celles liées à la montée en puissance des débits et aux nouvelles activités d'infrastructure de services des opérateurs de télécommu-*

---

nications, et procéder à l'étude d'impact correspondante sur les métiers.

Dans le cadre du programme triennal défini ci-dessus par le présent accord, le conseil d'administration de l'observatoire décide, chaque année, des travaux que doit mener prioritairement l'observatoire et fixe le budget prévisionnel correspondant, dans les limites budgétaires prévues par l'accord du 24 avril 2002 sur le financement du paritarisme.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se retrouver au terme de cette nouvelle période triennale pour définir les nouveaux axes de réflexion.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et prend effet à compter de la date de signature.

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

## ***Avenant du 19 décembre 2014***

[Non étendu, applicable à compter de la date de signature]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FO ;

F3C CFDT.

Les signataires de l'accord du 12 avril 2002 portant création de l'observatoire paritaire des Métiers des Télécommunications sont convenus de se réunir par période triennale pour définir les axes de réflexion et/ou actions à mener par l'observatoire pour les trois ans à venir.

Conformément à l'avenant du 26 janvier 2012, pour la période 2012/2014, l'observatoire a mené :

- un travail de mise à jour régulière de la cartographie des métiers et des compétences nécessaires à l'exercice des métiers,
- une étude sur les impacts métiers et compétences de la mise en place «des démarches Omnicanal» qui a permis une comparaison avec des opérateurs européens et mondiaux sur quelques marchés de référence,
- une étude sur l'exercice des métiers de chefs de projet visant à clarifier les définitions et les modes d'exercice tout en apportant un éclairage sur les dynamiques de passerelles professionnelles,
- une étude sur les «métiers de la donnée» en cours de finalisation.

Dans le contexte d'évolution permanente qui caractérise le marché des télécommunications et après avoir pris en compte les dispositions de l'article 10 de l'Accord National Interprofessionnel sur la formation du 14 décembre 2013, de l'article L. 2241 du code du travail modifié par la Loi du 5 mars 2014 et de l'article 2 de l'accord de branche du 5 juin 2013 sur la dynamique des politiques d'emploi et des compétences dans la branche des Télécoms, les signataires du présent accord conviennent des axes de travail suivants pour la période 2015/2017 :

**1<sup>o</sup>** Simplifier la cartographie des métiers en une cinquantaine de métiers répartis en une dizaine de domaines, en intégrant les métiers dits «support», afin d'en dresser les activités et compétences et l'adapter, dans sa forme et son contenu, pour le rendre accessible aux besoins des différents publics : partenaires sociaux, salariés, entreprises, externes.

**2<sup>o</sup>** Indiquer, au plan national, et par genre, la volumétrie des salariés relevant du champ de la Convention Collective Nationale des Télécommunications occupant les métiers tels que décrits ci-dessus.

**3<sup>o</sup>** Entreprendre des études à visée prospective :

- une étude prospective sur les métiers des entreprises de la branche soumis à de fortes évolutions à un horizon de plus de 5 ans, au regard des ruptures d'innovation en cours (métiers en émergence et/ou en décroissance),
- une étude sur les formations initiales ou continues, certifications, titres ou diplômes attendus des métiers qui recrutent,
- une étude prospective sur les impacts de la transition écologique et énergétique sur les métiers de la branche.

**4<sup>o</sup>** Établir un référentiel des compétences numériques transverses, constituant un socle commun de connaissances indispensables aux différents métiers décrits dans la cartographie dans le but de permettre à la CPNE des Télécoms de concevoir le parcours de formation certifiant envisagé par les partenaires sociaux dans le cadre des négociations sur le pacte de responsabilité.

Le Conseil d'Administration de l'observatoire des métiers décide, chaque année, dans le cadre du programme triennal ci-dessus défini par le présent accord, et en lien avec la CPNE, des travaux que doit mener prioritairement

---

*l'observatoire. Il fixe le budget prévisionnel correspondant, dans les limites budgétaires prévues par l'accord du 24 avril 2002 sur le financement du paritarisme.*

*La CPNE suit régulièrement l'avancée des travaux de l'observatoire des métiers qui l'informe annuellement des résultats des études en cours et de l'évolution prévisible des métiers.*

*La CPNE identifie parmi les informations produites les actions qui pourraient être conduites par la branche.*

*Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se retrouver au terme de cette nouvelle période triennale pour définir les nouveaux axes de réflexion de l'observatoire.*

*Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et prend effet à compter de la date de signature.*

*Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.*

## **Accord du 26 janvier 2018**

*[Non étendu, applicable à compter de la date de signature pour une durée de 3 ans]*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT.

*Les signataires de l'accord du 12 avril 2002 portant création de l'Observatoire paritaire des Métiers des Télécommunications sont convenus de se réunir par période triennale pour définir les axes de réflexion et/ou actions à mener par l'observatoire pour les trois ans à venir.*

*Conformément à l'avenant du 19 décembre 2014 pour la période 2015/2017, l'observatoire a mené :*

- Un travail de simplification de la cartographie des métiers en une cinquantaine de métiers répartis en une dizaine de domaines, en intégrant les métiers dits «support», afin d'en dresser les activités et compétences et l'adapter, dans sa forme et son contenu, pour la rendre accessible aux besoins des différents publics : partenaires sociaux, salariés, entreprises, externes.*
- Un travail de précision, au plan national, et par genre, de la volumétrie des salariés relevant du champ de la Convention Collective Nationale des Télécommunications occupant les métiers tels que décrits ci-dessus.*
- Trois travaux d'études à visée prospective :
  - une étude prospective sur les métiers des entreprises de la branche soumis à de fortes évolutions à un horizon de plus de 5 ans, au regard des ruptures d'innovation en cours (métiers en émergence et/ou en décroissance),*
  - une étude sur les formations initiales ou continues, certifications, titres ou diplômes attendus des métiers qui recrutent,*
  - une étude prospective sur les impacts de la transition écologique et énergétique sur les métiers de la branche.**

*Dans le contexte d'évolution permanente qui caractérise le marché des télécommunications et après avoir pris en compte les dispositions du préambule de l'accord de branche du 22 septembre 2017 sur l'accompagnement du développement du numérique dans la branche des Télécommunications, les signataires du présent accord conviennent des axes de travail suivants pour la période 2018/2020 :*

- Une refonte de la cartographie des métiers techniques de la branche, notamment pour intégrer l'hybridation en cours des compétences réseaux et SI et tenir compte de nouvelles compétences (cybersécurité, gestion responsable de l'environnement...), ainsi que le suivi des compétences dans les autres domaines et leur impact en matière de formation.*
- Une étude prospective sur l'évolution de l'environnement des métiers liée à l'intégration des technologies émergentes du numérique qui ont un impact sur le poste de travail et les gestes métiers.*
- Une étude sur les compétences transversales fondamentales (compétences numériques générales, compétences cognitives, compétences sociales et situationnelles) pour l'évolution du secteur des Télécommunications et des nouveaux métiers émergents.*

*Le Conseil d'Administration de l'Observatoire des Métiers décide, chaque année, dans le cadre du programme triennal ci-dessus défini par le présent accord, et en lien avec la CPNE, des travaux que doit mener prioritairement l'observatoire. Il fixe le budget prévisionnel correspondant, dans les limites budgétaires prévues par l'accord du 24*

---

avril 2002 sur le financement du paritarisme.

La CPNE suit régulièrement l'avancée des travaux de l'observatoire des métiers qui l'informe annuellement des résultats des études en cours et de l'évolution prévisible des métiers.

La CPNE identifie parmi les informations produites les actions qui pourraient être conduites par la branche.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se retrouver au terme de cette nouvelle période triennale pour définir les nouveaux axes de réflexion de l'observatoire.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et prend effet à compter de la date de signature.

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

## **Avenant du 22 janvier 2021**

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature et pour une durée de 3 ans]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

Maison CFDT F3C.

Les signataires de l'accord du 12 avril 2002 portant création de l'Observatoire Paritaire des Métiers des Télécommunications sont convenus de se réunir par période triennale pour définir les axes de réflexion et/ou actions à mener par l'Observatoire pour les trois ans à venir.

Conformément à l'avenant du 26 janvier 2018, pour la période 2018/2020, l'Observatoire a mené :

- Une étude prospective sur l'évolution de l'environnement des métiers liée à l'intégration des technologies émergentes du numérique qui ont un impact sur le poste de travail et les gestes métiers. Cette étude a fait l'objet de 2 rapports distincts, l'un en 2019 et l'autre en 2020, ainsi que d'un évènement de restitution.
- Une étude sur les compétences transversales fondamentales (compétences numériques générales, compétences cognitives, compétences sociales et situationnelles) pour l'évolution du secteur des Télécommunications et des nouveaux métiers émergents. Cette étude est en cours de finalisation.

Était également à l'ordre du jour :

- Une refonte de la cartographie des métiers techniques de la branche, notamment pour intégrer l'hybridation en cours des compétences réseaux et SI et tenir compte de nouvelles compétences (cybersécurité, gestion responsable de l'environnement ...), ainsi que le suivi des compétences dans les autres domaines et leur impact en matière de formation. Cette action n'a pas pu être réalisée à ce jour, notamment en raison de la période récente marquée par la crise sanitaire en 2020.

Dans le contexte d'évolution permanente qui caractérise le marché des télécommunications et compte tenu des impacts des crises économiques, sociales et sanitaires qui continuent de se dérouler en France, les signataires du présent accord conviennent des axes de travail suivants pour la période 2021/2023 :

- Réaliser une étude sur l'impact de la Covid 19 et des crises économiques subséquentes sur les métiers clés des entreprises de télécommunications.
- Continuer et achever le travail de refonte de la cartographie des métiers au-delà du simple domaine technique pour effectuer, une refonte globale de la cartographie des métiers de la branche, en y incluant également une refonte du référentiel de compétences de l'Observatoire qui devra inclure les résultats de l'étude sur les compétences transverses.
- Réaliser une étude sur les compétences RSE au sein des entreprises de la branche, qui intégrera l'ensemble des problématiques d'identification des métiers et compétences RSE dont le secteur aura spécifiquement besoin d'ici à 2030.
- Créer, sous réserve de faisabilité opérationnelle et financière, en partenariat avec un prestataire disposant d'un accès très large à des données privées et publiques sur l'emploi en France, un Observatoire en ligne des métiers cœur du Digital (Cyber Sécurité, Cloud et Virtualisation, Big Data et IA...).

Le Conseil d'Administration de l'Observatoire des Métiers décide, chaque année, dans le cadre du programme triennal ci-dessus défini par le présent accord, et en lien avec la CPNE, des travaux que doit mener prioritairement

---

*l'Observatoire. Il fixe le budget prévisionnel correspondant, dans les limites budgétaires prévues par l'accord sur le financement du paritarisme.*

*La CPNE suit régulièrement l'avancée des travaux de l'Observatoire des métiers qui l'informe annuellement des résultats des études en cours et de l'évolution prévisible des métiers.*

*La CPNE identifie parmi les informations produites les actions qui pourraient être conduites par la branche.*

*Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se retrouver au terme de cette nouvelle période triennale pour définir les nouveaux axes de réflexion de l'observatoire.*

*Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et prend effet à compter de la date de signature.*

*Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.*

## **Accord du 26 juin 2023**

[Étendu par arr. 10 nov. 2023, JO 28 nov., applicable à compter de sa date de conclusion et pour une durée de 3 ans]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+.

### **Préambule**

Le rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques propre au secteur des télécommunications, la diversification des produits, des services et le développement de leur utilisation et des usages entraînent une transformation continue des métiers, que la branche doit être en mesure d'anticiper.

Dès la signature de la Convention Collective Nationale des Télécommunications le 26 avril 2000, les partenaires sociaux ont entendu, au chapitre 5 du titre 6 de ladite convention collective, mettre en place un observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence. Par la signature d'un Accord en date du 12 avril 2002 portant création de l'Observatoire des métiers des télécommunications, cet observatoire avait pris la forme d'une association Loi 1901.

Le législateur, par la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, a élargi les missions dévolues aux OPCO. Ces derniers ont désormais notamment pour mission de mutualiser, en appui des branches, les moyens et outils nécessaires à l'analyse prospective des métiers et des compétences.

Dès lors, afin de s'inscrire dans le cadre de ces nouvelles missions confiées aux OPCO, les signataires du présent Accord décident de confier la gestion technique de l'Observatoire des métiers des télécommunications à leur OPCO de branche (l'AFDAS à la date de signature du présent Accord).

En conséquence, les dispositions du présent Accord viennent se substituer aux dispositions de l'Accord du 12 avril 2002 précité, ainsi qu'à l'ensemble des autres dispositions conventionnelles en vigueur se rapportant à l'Observatoire des métiers.

### **Article 1**

#### **Transfert à l'OPCO de branche de la gestion technique de l'observatoire des métiers des télécommunications**

Conformément à l'article L. 6332-1 du Code du travail, les organismes paritaires agréés, dénommés «Opérateurs de compétences» (ci-après dénommés OPCO dans le présent Accord), ont notamment pour mission d'apporter un appui technique aux branches adhérentes dans leurs travaux de prospective et d'observation de l'emploi.

Par accord en date du 20 mars 2019, les partenaires sociaux ont désigné l'AFDAS comme l'OPCO de la branche des Télécommunications. Cette désignation a été confirmée par l'accord du 28 janvier 2022 portant prorogation à la désignation de l'AFDAS.

Dès lors, et à compter de la date de signature du présent Accord, les signataires conviennent de confier la gestion technique des travaux 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**

Si les signataires du présent Accord confient la gestion technique de l'Observatoire des métiers à l'OPCO de la branche, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) continue d'en définir la politique, la stratégie et le programme triennal de travail par accord de branche.

## **Article 3**

### **Rôle de l'OPCO dans le cadre de la gestion de l'observatoire des métiers des télécommunications**

Au sein d'un département «Observation et Prospective de l'Emploi», l'équipe de l'AFDAS accompagne l'Observatoire des métiers des télécommunications. Elle assure le pilotage des études préalablement définies par les partenaires sociaux de la branche en CPPNI, dans le cadre d'un calendrier triennal de travail. Elle est également en charge de suivre et de mettre à jour la cartographie des métiers du secteur des Télécoms, en constante évolution.

L'OPCO a ainsi pour principales missions, au-delà du financement des travaux de l'Observatoire, de recueillir les besoins de la branche, rédiger les cahiers des charges, suivre les procédures de mise en concurrence et de sélection des prestataires d'études - en lien avec la Direction des achats, conseiller et apporter son expertise technique dans le pilotage des prestataires (notamment en organisant des réunions de travail et de suivi des prestataires en charge des dossiers), réaliser des études et produire des outils, appuyer la valorisation des travaux, et assurer la communication des études en fonction des souhaits de diffusions des partenaires sociaux de la branche (communiqué de presse, publication en ligne via le site Observatoire de l'AFDAS, organisation d'évènements de restitution, etc...).

## **Article 4**

### **Composition, fonctionnement et missions de la commission observatoire des métiers**

#### **Article 4.1**

##### **Composition**

La Commission Observatoire des métiers des Télécommunications est composée d'un représentant titulaire de chaque organisation syndicale de salariés signataires du présent Accord et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Un nombre égal de suppléants sera également désigné. Le suppléant peut assister aux réunions en cas d'absence du titulaire.

#### **Article 4.2**

##### **Réunions et décisions**

La Commission Observatoire des métiers se réunit au moins une fois par trimestre.

Les modalités de réunion et de prise de décision de la commission seront définies dans un règlement intérieur qui sera établi lors de la ou des premières réunions de la commission.

#### **Article 4.3**

##### **Missions**

La Commission Observatoire des métiers est étroitement associée au pilotage technique des études menées par l'AFDAS. Elle est notamment associée à la rédaction du cahier des charges de chaque étude.

## **Article 5**

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent Accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des Télécommunications, quelle que soit leur taille.

Les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, que le contenu du présent Accord ne justifie pas de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même Code.

## **Article 6**

### **Durée de l'accord et bilan d'étape**

Les signataires du présent Accord s'accordent pour confier la gestion de l'Observatoire des métiers de la branche à l'OPCO pour une durée expérimentale de 3 ans. Le présent Accord est donc conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entre en vigueur à compter de sa date de conclusion.

À l'issue de cette période expérimentale de 3 ans, la CPPNI se réunira afin d'examiner l'opportunité de pérenniser les dispositions du présent Accord.

Les signataires conviennent par ailleurs d'effectuer un bilan d'étape au terme de la première année d'application du

---

présent Accord.

Le bilan d'étape et le bilan triennal seront établis au vu des éléments fournis par l'AFDAS et par la Commission Observatoire des métiers.

#### **Article 7** **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent Accord entre en vigueur à compter de sa date de conclusion.

#### **Article 8** **Champ d'application - publication - extension**

Le champ d'application du présent Accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

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

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

### ***Avenant du 24 mai 2024***

*[Non étendu, applicable à compter de la date de signature et pour une durée de 3 ans]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

CGT ;

CFE-CGC - FCCS ;

FO-Com ;

CFTC Media+

*Les signataires de l'Accord du 26 juin 2023 relatif à l'Observatoire de métiers des télécommunications ont confié la gestion technique des travaux de l'Observatoire des métiers des télécommunications à l'OPCO de la branche (AFDAS), tout en précisant que la CPPNI de branche continue d'en définir la politique, la stratégie et le programme triennal.*

*Dans le cadre de cet accord et compte tenu des préconisations de la Commission Observatoire des métiers mise en place par l'accord précité (article 4), les signataires du présent avenant conviennent des axes de travail suivants pour la période 2024-2026 :*

- *Actualisation et développement de la cartographie des métiers des télécommunications, application du référentiel national de compétences (France Travail), intégration de la cartographie des compétences produite dans le cadre de l'EDEC infrastructures numériques,*
- *Création d'un nouveau site web pour la consultation de cette cartographie dans un format dynamique et évolutif, valorisation des compétences métiers mobilisées en faveur du développement durable et du numérique responsable, intégration des publications, ou lien vers les publications des travaux d'étude produits dans le cadre de l'EDEC intersectoriel (accord en cours de signature à la date du présent avenant), de l'EDEC infrastructures numériques, des productions de l'Afdas (par exemple les vidéos métiers, l'enquête annuelle des besoins en métiers et compétences...). Hébergement et gestion du site par l'Afdas,*
- *Étude sur le déploiement des solutions d'intelligence artificielle, ses impacts sur l'emploi et les compétences dans les télécommunications : état des lieux, évolutions à court terme, préconisations,*
- *Autres études de cas sectorielles ou intersectorielles 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 raccordement de la fibre optique, entre autres vers le marché de la «Smart City», ...),*
- *Études sur les pratiques des employeurs dans le recours à l'alternance,*
- *Analyse des travaux qui auront été réalisés dans le cadre de ce plan triennal, usages pour la branche professionnelle.*

*Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se retrouver au terme de cette nouvelle période triennale pour définir les nouveaux axes de réflexion de l'Observatoire.*

---

*Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois ans et prend effet à compter de la date de signature.*

*Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.*

## **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**

### **Accord du 5 juin 2013**

[Étendu par arr. 22 févr. 2014, JO 11 mars, applicable au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE CGC.

#### **Préambule**

Les entreprises de la branche des télécommunications connaissent de profondes mutations économiques, technologiques et réglementaires dans un contexte rythmé par les évolutions technologiques et les pressions concurrentielles. En outre, depuis quelques années l'utilisation croissante de la nonne IP a occasionné un phénomène de convergence technologique entre le secteur des télécommunications et d'autres secteurs connexes (audiovisuel, informatique, métallurgie...) qui se traduit par une transformation rapide de la configuration industrielle des télécoms au sein du secteur de l'économie numérique et renforce la pression concurrentielle.

Elle peut s'appréhender au sein d'un écosystème dans lequel ces différents secteurs, ou domaines d'activité, sont amenés à interagir entre eux, en amont et en aval, et impacter les entreprises de la branche des télécoms le cas échéant de façon différenciée sur les territoires.

En effet, les activités de producteurs d'éléments de réseaux et de terminaux, d'opérateurs de réseaux, de fournisseurs de services et plateforme d'intermédiation sur internet ou de contenus audiovisuels, clairement séparées à l'origine, interagissent de plus en plus, les différents acteurs n'hésitant pas à se développer sur d'autres positions de la chaîne de valeur. Au sein de cet écosystème, les opérateurs de télécommunications cherchent donc à se différencier en proposant à leurs clients des offres de services enrichies tout en préservant leur stratégie fondamentale pour maintenir le contact avec le client final.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche, en application de l'article L. 2241-4 du Code du travail et de l'Accord National Interprofessionnel du 14 novembre 2008 sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, entendent s'appuyer sur les outils déjà mis en place dans la branche des télécommunications et renforcer leur rôle pour appréhender et anticiper l'évolution des emplois et des compétences afin d'insuffler une nouvelle dynamique à cette démarche en terme d'informations, incitations et appuis aux entreprises quelle que soit leur taille.

En effet, la branche a un rôle de levier et d'accompagnement des entreprises dans la mise en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en :

Mutualisant et mettant à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants, des informations sur les évolutions technologiques, l'évolution des politiques industrielles et la détermination des besoins en compétences,

Optimisant le rôle des acteurs de branche : Observatoire Paritaire des Métiers, Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi, OPCA...

Mettant à disposition, notamment des TPE/PME, des outils simples, pratiques et adaptés à leur taille.

#### **Article 1** **Finalité de la GPEC**

En partant d'une compréhension partagée de la situation socio-économique et des principaux vecteurs d'évolution dans les télécommunications, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche permet aux partenaires sociaux d'identifier les perspectives d'évolution du secteur, les activités et/ou emplois émergents ou à développer, les besoins en ressources humaines ou compétences.

---

Les partenaires sociaux veulent en faire un outil facilitateur d'un dialogue social au service de l'emploi et de la pérennité des entreprises de la branche.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans la branche des télécommunications doit constituer un outil d'anticipation des besoins en compétences pour favoriser le développement des entreprises de télécommunications tout en permettant aux salariés d'aborder de façon maîtrisée les évolutions de l'emploi et de sécuriser leurs parcours professionnels, se distinguant en cela des procédures de plan de sauvegarde de l'emploi.

## **Article 2**

### **Rôle des acteurs**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences implique de nombreux acteurs et se décline différemment selon les niveaux d'intervention, lesquels doivent être, dans la mesure du possible, articulés et coordonnés entre eux.

#### **1) au niveau de l'entreprise**

Le niveau pertinent d'une démarche de GPEC est celui de l'entreprise. Cette démarche, lorsqu'elle est initiée par l'entreprise, suppose l'implication des différents acteurs de l'entreprise et la prise en considération de son environnement direct.

En application de l'article L. 2242-15 du Code du travail modifié par la Loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les entreprises ou groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2231-1 du même code, dont l'effectif est égal ou supérieur à 300 salariés, et celles, de dimension communautaire, comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, doivent, tous les 3 ans, ouvrir une négociation portant sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées.

Cette négociation est engagée, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1 du code du travail c'est-à-dire sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Elle porte notamment sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les 3 ans de validité de l'accord.

La négociation triennale dans les entreprises susmentionnées doit également porter sur les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de l'article L. 2242-15 du Code du travail à engager, si elles ne l'ont pas déjà fait, une approche de GPEC s'inscrivant dans la logique de dialogue social du présent accord. Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à utiliser, en fonction de leur taille et/ou de leurs caractéristiques, les outils individuels et/ou collectifs prévus à l'article 3 ci-après. Une communication adaptée est effectuée par les organismes paritaires de la branche ayant mis en place ces dispositifs.

#### **2) au niveau de la branche**

Le rôle de la branche est de créer les conditions pour accompagner et favoriser la mise en œuvre de la démarche GPEC dans les entreprises de télécommunications en procédant à des études et en favorisant la mise à disposition d'informations et d'outils propres à analyser les besoins en compétences, et/ou à mettre en œuvre les actions d'adaptation requises.

Ces actions, qui concernent les métiers et les compétences spécifiques aux télécommunications, sont envisagées dans le cadre des instances paritaires propres à la branche.

### **Observatoire des métiers**

La convention collective des télécommunications dans son titre VI, chapitre V, a décidé du principe de la mise en place d'un Observatoire Paritaire des Métiers des Télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur.

Cet Observatoire, créé par accord du 12 avril 2002, dispose de son propre mécanisme de financement à travers l'Association de Gestion du Paritarisme. Ses axes de travail sont définis par les signataires de l'accord constitutif dans le cadre d'un plan triennal.

Cette instance est destinée à assurer veille et prospective sur l'évolution des métiers dans notre branche afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

Pour chaque période triennale, l'Observatoire a pour objectif d'apporter un éclairage aux partenaires sociaux dans le

---

cadre des négociations de branche et des travaux de la CPNE, mais également de construire des éléments d'information appropriés et adaptés aux salariés et aux entreprises de la branche pour anticiper la transformation des métiers et faciliter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment dans les PME non assujetties à la négociation triennale.

En particulier, l'Observatoire a pour mission de mener un travail constant de mise à jour de la cartographie des métiers de la branche et d'identification des compétences nécessaires à ces métiers, en mettant en lumière les passerelles possibles entre métiers.

Par ailleurs, l'Observatoire établit des études ponctuelles sur les compétences à mobiliser dans l'exercice de métiers en évolution et dont l'importance devient stratégique dans le cadre spécifique des télécommunications.

Enfin, il entretient une veille régulière sur les évolutions du secteur afin d'en mesurer les impacts sur les métiers de la branche.

L'Observatoire des métiers diffuse ses travaux auprès :

- De la CPNE pour alimenter sa réflexion dans la définition de ses priorités en matière de formation professionnelle,
- Des entreprises de la branche, et notamment auprès des TPE/PME pour appuyer leur démarche de GPEC,
- Des salariés de la branche pour leur permettre de mieux appréhender l'évolution ou la transformation de leurs métiers et les compétences à mettre en œuvre.

### **CPNE**

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation de la branche (CPNE) a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans le champ de compétence de la convention collective des télécommunications en liaison avec l'évolution de l'emploi dans la branche.

En matière d'emploi, la CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche. Elle procède à cet effet à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation. Elle s'appuie en cela sur les travaux de l'Observatoire des Métiers et le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail.

En matière de formation professionnelle, la CPNE a pour rôle de promouvoir et de participer à l'orientation de la politique de formation définie par la branche. Elle constitue une interface entre les accords de branche négociés dans le cadre de la commission mixte et l'OPCA.

### **OPCA/section paritaire professionnelle des télécoms**

Au cœur du dispositif de formation professionnelle, l'OPCA joue un rôle essentiel de collecte et de répartition des fonds de la formation professionnelle indispensable au maintien ou à l'accroissement de l'employabilité des salariés de la branche face aux enjeux technologiques et concurrentiels auxquels doivent faire face les entreprises de télécommunications. Il a également un rôle de conseil et d'accompagnement auprès des entreprises, en particulier les TPE et PME.

Par accord du 5 octobre 2011, étendu par arrêté ministériel du 24 février 2012, OPCALIA a été désigné comme organisme paritaire agréé pour percevoir les contributions à la formation professionnelle des entreprises de la branche et mandaté pour assurer l'instruction administrative des CQP Télécoms.

À la demande des partenaires sociaux de la branche, OPCALIA a créé une section paritaire professionnelle des Télécoms (SPP) pour suivre les fonds dédiés à l'alternance et au plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective.

La SPP des télécoms assure, en lien avec la CPNE, l'application et le suivi de la politique formation définie par la branche et formule toute proposition utile concernant la prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés et de 10 à 49 salariés, afin de maintenir ou développer les compétences des salariés sur les besoins identifiés par la CPNE.

Elle définit les priorités, les critères et taux de prise en charge des actions de formation au titre de la professionnalisation dans les conditions préconisées par la CPNE de la branche dans le respect des dispositions légales et de l'avenant du 7 octobre 2010 relatif à la formation professionnelle continue.

Elle assure le suivi quantitatif et qualitatif des actions de formations réalisées dans son champ d'action et effectue annuellement un bilan auprès de la CPNE.

Afin de faciliter les synergies entre la CPNE et l'OPCA, la CPNE peut inviter à ses réunions, en tant que de besoin, les membres de la SPP et/ou le directeur 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 télécoms**

En vue d'activer les politiques de l'emploi et des compétences dans la branche, le présent accord vise à redonner du sens et de la cohérence aux différents outils conçus par les partenaires sociaux dans les accords de branche ou par les instances paritaires telles que l'Observatoire des métiers, la CPNE, ou l'OPCA.

### **1) Outils individuels**

#### **Entretien professionnel**

Dans le cadre de l'article 8 de l'Avenant N° 6 du 7 octobre 2010 relatif à la formation professionnelle (article 9 de l'accord du 24 septembre 2004 modifié) et pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié de la branche bénéficie de préférence annuellement, et au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par son entreprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié identifient les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner pour le salarié en vue d'une meilleure maîtrise de son emploi ou d'une évolution professionnelle future, ainsi que ses possibilités de formation et notamment les modalités d'utilisation de son DIF.

Cet entretien peut être l'occasion d'examiner les moyens pour le salarié de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Indépendamment des accords de mobilité interne prévus par l'article L. 2241-21 du code du travail, il peut également être l'occasion d'examiner une mobilité fonctionnelle et/ou géographique dans les conditions prévues par les articles 6.4.1, et 6.4.2 de la Convention Collective Nationale des Télécommunications.

Lorsque cet entretien intervient au cours ou après son 45<sup>ème</sup> anniversaire, le salarié est informé sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

#### **Entretien de seconde partie de carrière**

Dans le cadre de l'article 2 de l'Accord du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de la seconde partie de carrière et à l'occasion de l'entretien professionnel visé ci-dessus, chaque salarié bénéficie, à sa demande, après son 45<sup>ème</sup> anniversaire ou après 20 ans d'activité professionnelle, et ensuite tous les 5 ans, d'un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique ou la Direction des Ressources Humaines, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle. Cette disposition vise à assurer l'égalité entre les âges et à permettre au salarié d'envisager la deuxième partie de sa vie professionnelle.

Cet entretien est l'occasion de faire un bilan des expériences, réalisations professionnelles et compétences mises en œuvre par le salarié tout au long de sa carrière, de rechercher des leviers de motivation, de mobiliser le salarié sur son métier ou une mission particulière (tutorat, parrainage...), de recueillir ses attentes et ses besoins en termes de parcours professionnel, de développement des compétences, de formation ou d'aménagement du temps de travail.

À cette occasion, une mobilité fonctionnelle et/ou géographique peut être proposée par l'entreprise ou demandée par le salarié dans les conditions prévues par les articles 6.4.1 et 6.4.2 de la Convention Collective Nationale des Télécommunications.

#### **Bilan de compétences et VAE**

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet, sur la base d'une expérience professionnelle ou bénévole d'au moins 3 ans, d'obtenir tout ou partie d'une certification enregistrée au Répertoire National des Certifications (diplôme, titre à finalité professionnelle ou CQP). La VAE contribue à la construction de parcours professionnels comme à la valorisation des salariés désireux d'entreprendre cette démarche. Les partenaires sociaux de la branche encouragent le développement de ce dispositif.

Dans le cadre de l'article 8 de l'Accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, tout salarié de la branche peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une VAE mis en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son 45<sup>ème</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, sur son initiative, et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

#### **Passeport orientation formation**

Dans le cadre de l'article 9 de l'Avenant N° 6 du 7 octobre 2010 (article 10 de l'Avenant n° 6 du 24 septembre 2004 modifié), un modèle de passeport formation a été établi par la CPNE des télécommunications, et mis à la disposition des salariés de la branche sur le site internet de l'OPCA de branche pour leur permettre de recenser leurs diplômes, titres, certifications, aptitudes, connaissances et compétences acquises tout au long de leur vie tant au titre de la formation initiale que dans le cadre de la formation continue ou dans celui d'activité bénévole.

---

Les salariés peuvent le compléter de tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel.

### **DIF**

Le DIF, applicable dans la branche tel que prévu par l'article 2 de l'Accord du 24 septembre 2004, modifié par l'Avenant n° 6 du 7 octobre 2010, favorise une meilleure égalité des droits des salariés face à la formation en permettant à tout salarié de cumuler chaque année 20 heures, dans la limite de 120 heures, afin de suivre, à son initiative, une action de formation ou de bilan de compétences ou de VAE. Conformément aux dispositions de la Loi du 14 juin 2013, le DIF fera l'objet d'adaptations en vue de sa substitution par le «compte personnel de formation» tel que prévu par l'article L. 6111-1 du code du travail.

### **Périodes de professionnalisation**

La formation professionnelle tout au long de la vie est un élément essentiel de la dynamique des politiques d'emploi. Elle amène les entreprises ainsi que les salariés à adapter les compétences détenues aux compétences requises.

La branche des télécommunications, confrontée à une évolution technologique accélérée et à l'internationalisation des acteurs et des marchés, souhaite pouvoir favoriser le maintien en activité de ses salariés en Contrat à Durée Indéterminée et développer la professionnalisation de ses salariés.

Cette professionnalisation est mise en œuvre en particulier grâce au dispositif des périodes de professionnalisation dans la branche, tel qu'il est prévu à l'article 4 de l'Accord du 24 septembre 2004, modifié par l'Avenant N° 6 du 7 octobre 2010.

## **2) Outils collectifs**

### **La cartographie des métiers de la branche**

La cartographie des métiers des Télécoms établie par l'Observatoire des Métiers des Télécommunications fournit à l'ensemble des acteurs de la branche (entreprises, organisations syndicales, salariés) une représentation ordonnée des métiers de la branche et des compétences à mobiliser pour les exercer. Elle met plus particulièrement l'accent sur les évolutions en cours ou prévisibles des métiers dans une dimension prospective liées aux évolutions structurelles, organisationnelles et technologiques analysées par l'Observatoire.

La cartographie, régulièrement mise à jour, est accessible sur le site internet de l'Observatoire des Métiers (<http://www.metiers-telecom.org/>) pour constituer une base d'informations à l'attention de l'ensemble des publics intéressés par les métiers des télécoms.

### **Études périodiques et spécifiques de l'Observatoire des Métiers**

Pour accompagner sa démarche prospective sur l'évolution des métiers, l'Observatoire a un rôle transverse de veille permanente sur les grandes activités constitutives de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche définissent triennalement les axes de réflexion et études que doit mener l'Observatoire des Métiers aux vues des évolutions susceptibles d'impacter les métiers clé et/ou les compétences requises dans la branche. Les résultats de ces études font l'objet, après validation par le conseil d'administration de l'observatoire, d'une communication sur le site internet de l'Observatoire afin de constituer un outil d'aide à la Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences pour les entreprises.

L'Observatoire des Métiers des Télécoms rend compte annuellement de ses travaux à la CPNE afin de nourrir les réflexions de cette dernière en matière d'emploi et formation.

### **Le rapport annuel UNETEL-RST**

Un rapport annuel de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens est remis par UNETEL-RST aux partenaires sociaux préalablement à la négociation annuelle sur les salaires de branche. Ce rapport intègre, en tenant compte des possibilités des systèmes d'information des entreprises, un grand nombre d'indicateurs en matière d'emploi, de formation professionnelle et de gestion des âges, issus notamment des accords du 27 septembre 2005 relatif à l'égalité professionnelle, et du 3 juillet 2009 relatif à la gestion de seconde partie de carrière.

UNETEL-RST s'attachera lors de la présentation de ce rapport à éclairer les organisations syndicales par une note de conjoncture permettant d'inscrire celui-ci dans une dynamique d'anticipation.

Ce rapport, examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche, permet, distinctement et sans préjudice de la négociation annuelle sur les salaires, de repérer et analyser les tendances de fond en matière d'emploi et de formation dans la branche, d'évaluer sur la durée l'impact des mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées dans les négociations de branche.

---

## **Les travaux de la CPNE**

Les missions confiées à la CPNE sont définies par l'accord du 24 septembre 2004.

En outre, pour favoriser la dynamique d'emploi et des compétences dans la branche, les membres de la CPNE examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre technologique, économique ou réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers des télécoms telles qu'issues des travaux de l'observatoire des métiers et/ou du rapport de branche. La CPNE peut formuler sur ces bases des propositions ou recommandations en matière de formation professionnelle, réaliser des études complémentaires dans la limite du budget alloué par l'association de gestion du paritarisme.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche pourront alimenter la réflexion par le partage d'informations sur le volet social de PSE, après validation et homologation par l'Administration, dont elles auraient éventuellement eu connaissance dans les entreprises de la branche dans lesquelles elles sont implantées. Ces informations doivent exclusivement porter sur le volet social, à l'exclusion de toute information portant sur la stratégie de l'entreprise, quel qu'en soit le domaine, économique, financier, industriel etc...

## **Les CQPT**

La branche a mis en place, par accord du 23 septembre 2005, deux certificats de qualification professionnelle dans les Télécoms : un CQP conseiller clientèle en point de distribution et un CQP conseiller clientèle à distance.

De l'ordre de 3 000 jeunes ont déjà bénéficié de cette certification dont la mise en œuvre permet de professionnaliser les métiers de la relation client, d'insérer des jeunes en contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche tout en répondant à l'enjeu du renouvellement des générations.

## **La CV-thèque des Télécoms**

La CPNE a mis en place une CV-thèque dédiée aux télécoms dans le cadre de l'accord de branche sur la modernisation du marché du travail. Ce service de mise en relation des entreprises de télécommunications avec des candidats à un emploi disposant déjà d'une première expérience dans les télécoms à la suite d'un stage, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou d'un premier CDD et qui souhaitent rester dans les télécoms favorise la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des entreprises de la branche, notamment pour les PME/TPE qui peuvent accéder à un vivier de candidats déjà formés ou expérimentés.

Les signataires du présent accord conviennent d'étendre le champ de la cv-thèque aux salariés en CDI à la recherche d'un nouvel emploi à la suite d'un Plan de Départs Volontaires (PDV) ou d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) dans une entreprise de la branche. Cette extension a pour objectif de faciliter la mise en visibilité de leurs expériences et de leurs compétences auprès des entreprises de la branche.

## **Les outils proposés par OPCALIA et la SPP des Télécoms**

Au-delà de leur rôle traditionnel de collecteur et gestionnaire des fonds de la formation professionnelle continue, la réforme de la formation professionnelle, telle qu'issue de la Loi du 24 novembre 2009, a confié aux OPCA de nouvelles missions d'information, sensibilisation et conseil, notamment pour les PME.

Dans ce cadre, et pour répondre aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'OPCA peut mobiliser des financements pour des diagnostics RH dans les entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation de négocier mais qui souhaitent conduire une GPEC.

Des actions collectives de formation sont également initiées par la section paritaire des télécoms qui s'attache à répondre aux besoins en nouvelles compétences des PME, en raison de l'évolution des technologies ou des modes organisationnels qui ont été identifiés par les acteurs de la branche.

## **Article 4**

### **Suivi et bilan d'application par la CPNE**

Les signataires du présent accord conviennent de suivre l'application du présent accord. Un bilan du présent accord sera effectué par la CPNE trois ans après son entrée en application.

## **Article 5**

### **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le présent accord s'applique au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Son champ d'application est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

---

## Télétravail

### Accord du 6 octobre 2006

[Étendu par arr. 16 juill. 2007, JO 24 juill., applicable à compter de la publication de son extension]

*(Annulé et remplacé par Accord du 21 octobre 2022)*

Dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, les parties signataires conviennent de substituer les dispositions prévues par le présent accord à celles de l'article 4-2-8 de la convention collective des télécommunications qui intégrait déjà un certain nombre de dispositions relatives à l'encadrement du télétravail.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, «le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Cette définition inclut les «salariés nomades», mais le fait de travailler régulièrement à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur.»

#### Article 1 Définition

Sont considérés comme télétravailleurs au sens de l'alinéa précédent du présent accord, les salariés qui, par accord individuel avec leur employeur, dans le cadre d'une organisation du travail essentiellement fondée sur l'exercice de leur activité professionnelle dans des sphères privées situées hors du champ naturel de l'exercice des missions de l'entreprise, utilisent les technologies de l'information et de la communication.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise.

#### Article 2 Introduction du télétravail dans l'entreprise

L'introduction par une entreprise ou un établissement du travail à domicile ou du télétravail, à temps plein ou à temps partiel, est un mode d'organisation du travail qui doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

Sa mise en place est liée à sa compatibilité avec le ou les emplois concernés. L'entreprise devra veiller à faciliter des entretiens périodiques avec la hiérarchie et des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise afin d'éviter l'isolement des salariés concernés.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, ses conditions de mise en œuvre devront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

#### Article 3 Caractère volontaire et principe de réversibilité

Ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volontariat et un principe de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Lorsqu'un salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail, l'employeur examine cette demande qu'il peut accepter ou refuser.

Si le télétravail fait partie des conditions initiales d'embauche, le télétravailleur peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent ; à l'initiative de l'un ou l'autre, convenir par accord, d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

Les modalités encadrant cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou par accord collectif. L'accord collectif ne peut avoir pour effet de mettre en cause le caractère individuel du choix de la réversibilité.

#### Article 4 Contrat de travail

Outre les éléments prévus à l'article 4-2-2 du chapitre II de la convention collective des télécommunications, le contrat de travail à l'embauche, ou l'avenant instaurant le passage au télétravail établis en double exemplaires, devront préciser :

- Le rattachement hiérarchique du salarié
- La durée de la période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail et le délai de prévenance. En cas de passage au télétravail en cours de contrat, la durée de la

---

période d'adaptation ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à 3 mois. En cas d'embauche directe en télétravail, cette période d'adaptation ne devra pas excéder la durée de la période d'essai, renouvellement éventuellement inclus.

- les éléments et les modalités de la rémunération et de l'évaluation de la charge de travail : Des points de repère moyens équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur comme par exemple les quantités, les délais d'exécution ou les méthodes d'évaluation.
- la ou les plages horaires pendant lesquelles le salarié pourra être joint,
- les conditions d'indemnisation des frais professionnels inhérents à l'utilisation du domicile du salarié comme lieu de travail,
- les conditions d'indemnisation ou de mise à disposition et de restitution du matériel professionnel nécessaire (documentation, fournitures, matériel informatique, raccordement au réseau etc...), les conditions dans lesquelles la maintenance sera effectuée ainsi que les conditions d'assurance des éléments matériels et immatériels (logiciels et fichiers) utilisés par le salarié à son domicile,

Sous réserve de la conformité des installations électriques du domicile, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés.

- les conditions d'organisation et la fréquence des entretiens périodiques avec la hiérarchie et des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise afin d'éviter l'isolement des salariés concernés,
- les conditions de déplacements entre le lieu d'exécution du travail et l'entreprise,
- le lieu de travail et l'établissement de rattachement du salarié,
- le cas échéant, une clause d'exclusivité et ou une obligation de non concurrence pendant l'exercice de l'activité ainsi qu'une clause de confidentialité.

#### **Article 5**

##### **Vie privée**

Le télétravailleur doit être informé des éventuels moyens de surveillance de l'activité professionnelle mis en place. La mise en place de ces moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

#### **Article 6**

##### **Protection des données**

L'entreprise prend, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

Il incombe au télétravailleur de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité

#### **Article 7**

##### **Droits collectifs**

Les salariés concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la présente convention collective, de la législation sur les accidents de travail et de trajet et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise ou l'établissement. Les télétravailleurs sont inscrits comme tels sur le registre unique du personnel.

#### **Article 8**

##### **Formation**

Les travailleurs bénéficient du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise ainsi que d'une formation appropriée à cette forme d'organisation du travail, notamment en ce qui concerne les équipements mis à sa disposition. Le responsable hiérarchique et les collègues directs doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

#### **Article 9**

##### **Santé et sécurité**

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le salarié est tenu de respecter et appliquer correctement ces politiques de sécurité.

L'entreprise devra pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Lorsque l'entreprise demande des travaux de mise en conformité, ces derniers sont à sa charge.

L'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à son accord. Le télétravailleur est autorisé à demander une

---

visite d'inspection (CHSCT, autorités administratives compétentes, DP...)

### **Article 10** **Champ d'application et hiérarchie des normes**

Le champ d'application du présent accord est défini au titre I de la convention collective des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les accords d'entreprise entrant dans le champ d'application ci-dessus défini ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords d'entreprise plus favorables.

### **Article 11** **Durée, publication, extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la publication de son arrêté d'extension

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

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

### **Article 12** **Dénonciation/Révision**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

## **Accord du 21 octobre 2022**

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter de sa date de conclusion]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC.

### **Préambule**

Le développement du télétravail s'est intensifié au cours des dernières années, favorisé par le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

La pandémie de Covid-19 est venue encore accélérer ce mouvement de digitalisation du monde du travail, favorisant encore davantage le développement du télétravail sur le territoire national.

Le présent accord de branche s'inscrit dans le prolongement de l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 «pour une mise en œuvre réussie du télétravail», et se substitue à l'Accord du 6 octobre 2006 relatif au télétravail dans la branche des télécommunications.

Il a pour objectif d'aider les entreprises de la branche des télécommunications à encadrer la mise en place de ce mode d'organisation du travail, en particulier au sein des petites et moyennes entreprises, en distinguant les situations de télétravail régulier, occasionnel ou pour circonstances exceptionnelles.

En effet, au-delà de la poursuite de l'activité des entreprises en période exceptionnelle de pandémie, le télétravail permet d'apporter de la souplesse et de la flexibilité dans l'organisation du travail, permet d'améliorer l'impact sur l'environnement en limitant les trajets entre domicile et lieu de travail, et peut permettre aux salariés un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le présent accord vient également dans le prolongement de l'Accord du 22 septembre 2017 relatif à l'accompagne-

---

ment du développement numérique dans la branche des télécommunications.

## **Article 1**

### **Définition**

Le télétravail est défini par l'article L. 1222-9 du Code du travail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Dans la pratique, il peut s'exercer au lieu d'habitation (principal ou secondaire) du salarié, dans un autre site de l'entreprise, ou dans un tiers-lieu, comme, par exemple, un espace de co-working, différent des locaux de l'entreprise, de façon régulière, occasionnelle, ou en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement et en cours d'exécution du contrat, du télétravail tel que défini ci-dessus.

L'existence d'une situation de télétravail ne remet pas en cause la relation de travail s'inscrivant dans le cadre du salariat, et donc du lien de subordination entre le salarié et l'employeur.

## **Article 2**

### **La mise en place du télétravail régulier dans l'entreprise**

#### **Article 2-1**

##### **Comment mettre en place le télétravail dans l'entreprise ?**

Les entreprises pourront mettre en place le télétravail soit par la négociation de leur propre accord ou bien, en l'absence d'accord d'entreprise ou de groupe, par la mise en œuvre d'une charte, élaborée après avis du CSE quand il existe.

Si le télétravail est mis en place par accord collectif ou par charte, ces derniers doivent comporter un certain nombre de mentions précisées à l'article L. 1222-9-11 du Code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise ou de charte, l'employeur et le salarié peuvent formaliser leur accord par tout moyen écrit. Afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord, la rédaction d'un avenant au contrat de travail est recommandée.

#### **Article 2-2**

##### **Quelles sont les activités éligibles à ce mode d'organisation du travail ?**

Il est au préalable rappelé le principe selon lequel l'organisation concrète du travail relève de la responsabilité de l'employeur et de son pouvoir de direction.

Le télétravail n'est pas un mode d'organisation adapté à tous les postes de travail, ni à toutes les activités.

En premier lieu, il incombe à l'entreprise d'identifier les postes éligibles au télétravail puis, parmi les postes à priori non éligibles, d'analyser s'il existe des activités qui pourraient néanmoins être compatibles avec le télétravail.

Dans un second temps, afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, l'entreprise fixe les critères clairs et objectifs sur lesquels peut reposer le télétravail. Les critères retenus pourront être notamment les suivants : autonomie suffisante, maîtrise des compétences à exercer, domicile adapté au télétravail, absence de contraintes techniques, modalités de prise des journées télétravaillées, nécessité de présence sur site, ....

#### **Article 2-3**

##### **Principe de double volontariat et de double réversibilité**

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles vu à l'article 11 ci-après.

Le télétravail peut être institué dès l'embauche du salarié ou en cours d'exécution du contrat de travail. Il ne peut pas constituer un préalable à l'embauche. Dès lors qu'un salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier d'un télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser sa demande, dans les conditions prévues à l'article 2-4 ci-après.

Par ailleurs et si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par l'entreprise ou par accord individuel.

En tout état de cause, l'employeur peut organiser les conditions du retour ponctuel du salarié en télétravail dans les locaux de l'entreprise en cas de besoin particulier, de sa propre initiative ou à la demande du salarié.

#### **Article 2-4**

##### **Refus du télétravail par le salarié ou l'employeur**

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié doit motiver sa réponse sur la base des acti-

---

vités concernées ou des critères objectifs qui ont été préalablement déterminés par l'entreprise.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

#### **Article 2-5** **Possibilité d'aménager une période d'adaptation**

Il est possible d'aménager une période d'adaptation pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin au télétravail en respectant un délai de prévenance dont la durée ne peut excéder 15 jours.

#### **Article 2-6** **Lieu du télétravail**

Le salarié informe l'employeur de son lieu d'exercice du télétravail et d'une modification éventuelle de ce dernier. Un second lieu peut être convenu entre les parties.

Sauf cas particulier, et en accord avec la Direction et le manager, le télétravail ne peut être exercé que sur le territoire national.

En outre, en raison de l'organisation du service, l'employeur peut définir un délai dans lequel le salarié en télétravail doit pouvoir regagner son lieu de travail dans les locaux de l'entreprise ou se rendre à des réunions physiques.

#### **Article 2-7** **Assurances**

Sans préjudice de l'obligation pour l'employeur d'assurer la responsabilité civile professionnelle de ses télétravailleurs en cas de dommage causé aux tiers pendant l'exercice de leur activité professionnelle ainsi qu'au matériel professionnel confié pour les dommages qu'il pourrait subir, le salarié en télétravail doit communiquer une attestation «télétravail» de son contrat d'assurance habitation.

#### **Article 3** **L'organisation du télétravail**

##### **Article 3-1**

#### **Rappel des principes fondamentaux : les salariés en télétravail ont les mêmes droits et devoirs que les salariés sur site**

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et devoirs légaux et conventionnels que les salariés en situation comparable qui exécutent leur travail dans les locaux de l'entreprise. Les employeurs doivent veiller à assurer l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

##### **Article 3-2** **Durée du travail et temps de repos**

La durée du travail du salarié est identique, qu'il soit sur site ou en télétravail. En particulier, les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires ou aux temps de repos s'appliquent indifféremment à l'ensemble des salariés, qu'ils soient ou non en télétravail.

Les salariés en télétravail qui bénéficient d'horaires collectifs doivent respecter les horaires pratiqués sur le site. Cette disposition ne s'applique pas aux salariés autonomes en forfait jours en télétravail qui restent néanmoins soumis au respect des temps de repos journalier et hebdomadaire et au nombre de jours de travail défini dans leur convention de forfait.

##### **Article 3-3** **Fréquence du recours au télétravail**

La fréquence et les jours de recours au télétravail sont déterminés (hors circonstances exceptionnelles) par accord entre l'employeur et le salarié dans le cadre de l'accord d'entreprise ou de la charte s'ils existent.

La branche recommande aux entreprises d'éviter le télétravail à 100 % hors circonstances exceptionnelles, afin de préserver le collectif de travail et de prévenir l'isolement du salarié (privilégier l'alternance entre travail à domicile et travail dans les locaux de l'entreprise).

Elle préconise de ne pas excéder 3 jours de télétravail en moyenne par semaine ou 12 jours par mois.

##### **Article 3-4** **Droit à la déconnexion et charge de travail**

Les télétravailleurs bénéficient des dispositions de l'Accord du 22 septembre 2017 sur l'accompagnement du développement numérique dans les télécommunications, et en particulier des dispositions relatives au droit à la déconnexion contenues dans l'article 2-1.

---

Les télétravailleurs bénéficient également des dispositions de l'Accord du 27 mai 2010 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux. En particulier et si l'entreprise constate ou est informée de l'existence de salariés en situation à risque du fait d'un excès de connexions professionnelles, une réflexion sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés doit être menée en corrélation avec l'usage des outils numériques.

Les conditions d'activité et la charge de travail sont abordées lors d'un entretien annuel avec le salarié en télétravail.

#### **Article 4**

##### **L'accompagnement des salariés en télétravail**

##### **Article 4-1**

###### **Égalité professionnelle**

Les salariés en télétravail bénéficient de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle, en particulier des dispositions de l'Accord du 9 novembre 2021 relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des télécommunications.

##### **Article 4-2**

###### **Prévention du risque d'isolement du salarié en télétravail et maintien du lien social**

Les signataires de l'accord attirent l'attention des entreprises sur le potentiel risque d'isolement lié à ce mode d'organisation du travail.

Le lien avec l'entreprise et l'équipe doit être privilégié. En particulier, les entreprises veilleront à l'existence de temps d'échange collectifs réguliers entre les télétravailleurs et les managers.

Des formations sur le sujet seront organisées par l'entreprise, notamment sur les pratiques managériales en situation de télétravail.

##### **Article 4-3**

###### **Formation**

Les salariés en télétravail doivent bénéficier du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

L'entreprise forme les salariés en télétravail aux outils numériques utilisés dans le cadre de leur mission et à leur aptitude à collaborer et à maintenir leur appartenance au collectif de travail à distance.

Les dispositions de l'Accord du 7 juillet 2020 sur la formation professionnelle dans les télécommunications sont indifféremment applicables aux télétravailleurs et aux salariés travaillant sur site.

#### **Article 5**

##### **L'adaptation des pratiques managériales**

Les signataires du présent accord recommandent que les managers soient formés aux modalités de management à distance et à la prise en compte des particularités de l'hybridation de l'organisation du travail. Des formations pourront notamment être organisées sur les thématiques relatives à l'autonomie du salarié en télétravail, le séquençage de la journée de télétravail, le respect du cadre légal relatif à la durée du travail et à la déconnexion ou l'utilisation régulée des outils numériques.

Comme le prévoyait déjà l'article 1-2 de l'Accord du 22 septembre 2017 sur l'accompagnement du développement numérique dans les télécommunications, les compétences des managers doivent évoluer pour intégrer les caractéristiques du management à distance et les plans de développement des compétences des entreprises doivent intégrer cette dimension, afin de favoriser une relation de confiance entre manager et télétravailleur.

Enfin et pour faciliter le management à distance (répartition de la charge de travail, résolution des dysfonctionnements, ...) et permettre une plus grande délégation de responsabilité, les signataires de l'accord rappellent la nécessité de définir des objectifs clairs pour les salariés en télétravail.

#### **Article 6**

##### **Santé et sécurité**

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux situations de télétravail.

Le télétravail doit également être pris en compte dans le cadre de l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). À ce titre, les entreprises doivent mener une évaluation des risques adaptée afin d'identifier en amont les risques inhérents à l'exercice d'une activité en télétravail et, le cas échéant, réaliser le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI-PACT) lorsqu'il sera rendu obligatoire.

Le salarié en télétravail bénéficie des dispositions légales et conventionnelles relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Ainsi, l'accident survenu sur le lieu où s'exerce le télétravail pendant l'exercice de l'acti-

---

vité professionnelle est présumé avoir la qualification d'accident du travail.

Le télétravail, par le risque d'isolement du salarié, est susceptible d'être créateur de risques professionnels, notamment psychosociaux. Dans ce cadre, les entreprises et les managers devront être vigilants vis-à-vis des signaux d'alerte qui peuvent être remontés par les salariés ou les partenaires sociaux et prendre, le cas échéant, les mesures adaptées.

#### **Article 7** **Protection des données**

L'employeur a une obligation de protection des données utilisées et traitées par ses salariés, quel que soit le lieu où ils exercent, en application du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

L'employeur informe le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité.

Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables, ainsi que de l'existence éventuelle d'outils de surveillance mis en place par l'entreprise.

#### **Article 8** **Télétravail et prise en compte des situations particulières**

Dans le cadre de l'accompagnement des salariés en télétravail, les signataires du présent accord souhaitent attirer l'attention des entreprises sur les salariés en situation spécifique, à savoir :

##### **Article 8-1** **Les nouveaux salariés**

L'intégration réussie des nouveaux embauchés demande une attention particulière. Il est pertinent de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail, ceci afin de garantir une bonne inclusion dans la communauté de travail et la bonne appréhension du poste et de son contenu.

##### **Article 8-2** **Les alternants**

Les signataires du présent accord rappellent que la présence dans l'entreprise des alternants participe de leur formation et de leur montée en compétences. Ainsi, et même si le télétravail est possible pour les alternants, il s'agira dans ce cas de garantir l'encadrement de leurs missions par le manager et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

##### **Article 8-3** **Les aidants familiaux**

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant.

Le manager portera une attention particulière au salarié aidant familial.

##### **Article 8-4** **Les salariés en situation de handicap**

Les signataires du présent accord reconnaissent l'importance que peut revêtir le télétravail dans le cadre de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. En effet, le recours au télétravail peut permettre la mise en adéquation d'un poste à une situation particulière de handicap.

Ainsi, les entreprises porteront une attention particulière aux salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique).

##### **Article 8-5** **Les femmes enceintes**

Les entreprises peuvent prévoir un recours accru au télétravail pour les femmes enceintes, en particulier quand leur domicile est éloigné de leur lieu de travail. Toutefois, le télétravail ne doit pas avoir pour objet de maintenir en situation de travail une salariée dont l'état de santé nécessiterait la suspension de son contrat de travail pour arrêt maladie ou congé de maternité.

#### **Article 9** **Équipements de travail et prise en charge des frais**

Les entreprises fournissent au salarié le ou les équipements bureautiques ou de communication qu'elles estiment nécessaires à la réalisation des activités exercées en télétravail.

---

Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel fourni par l'employeur sont à la charge de l'entreprise.

Lors de la cessation du télétravail, le salarié restitue le matériel spécifique qui lui a été fourni.

Le choix des modalités de prise en charge des frais liés au télétravail est un sujet de dialogue social dans l'entreprise.

Les salariés en situation de télétravail peuvent bénéficier de titres restaurant dès lors qu'ils en auraient bénéficié s'ils avaient exercé leur activité sur site. D'autres modalités de participation de l'entreprise aux frais de repas dans le cadre du télétravail peuvent être prévues par accord d'entreprise.

Le versement d'une allocation forfaitaire en remboursement des frais liés au télétravail engagés par le salarié est réputé utilisé conformément à son objet et permet l'exonération de cotisations et de contributions sociales dans la limite des plafonds fixés pour les branches au Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) en fonction du nombre de jours effectivement télétravaillés. Les signataires du présent accord s'inscrivent ainsi dans l'option offerte par la réglementation de déterminer des plafonds conventionnels augmentés, dans les limites fixées pour les branches par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette disposition s'applique également en cas de mise en œuvre du télétravail pour circonstances exceptionnelles visées à l'article 11 ci-après.

## **Article 10**

### **Télétravail et dialogue social dans l'entreprise**

Les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise.

À ce titre, les salariés en télétravail doivent pouvoir bénéficier des mêmes conditions d'exercice du droit syndical que les salariés sur site, avec un maintien des relations avec les représentants du personnel, de la possibilité de les contacter, et de l'accès aux informations syndicales.

Cette organisation du travail doit préserver le lien entre les salariés et les représentants du personnel élus ou mandatés. L'entreprise et les IRP définissent les modalités de maintien de ce lien. À titre d'exemple les entreprises pourront mettre en place dans le respect des conditions légales un panneau d'affichage virtuel, une page intranet dédiée, un dispositif de visioconférence, une communication par mail, ....

Par exception, pour remédier à l'impossibilité d'un nombre conséquent de salariés en télétravail de voter, le Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) peut prévoir des dispositions spécifiques relatives au vote par correspondance voire au vote électronique dans le respect des conditions prévues aux articles R. 2314-5 et suivants du Code du travail.

## **Article 11**

### **La mise en œuvre du télétravail pour circonstances exceptionnelles**

#### **Article 11-1**

##### **Définition**

L'article L. 1222-12 du Code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure (phénomènes climatiques de forte intensité, pic de pollution ou incendie des locaux par exemple), la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

#### **Article 11-2**

##### **Mise en œuvre**

Dans ce cas précis, le principe du double volontariat ne s'applique pas, et le salarié ne peut s'opposer à la mise en œuvre du télétravail.

Le télétravail pour circonstances exceptionnelles est donc mis en place à l'initiative de l'entreprise, le cas échéant en lien avec les autorités administratives compétentes, et s'applique alors à l'ensemble des salariés selon les consignes qu'elle édicte, à l'exception des salariés dont l'activité impose une présence physique sur site pour la continuité de l'activité de l'entreprise.

#### **Article 11-3**

##### **Modalités de consultation des représentants du personnel**

Les modalités habituelles de consultation du CSE, lorsqu'il existe, sont adaptées aux circonstances exceptionnelles ou au cas de force majeure.

Dans ce cas et compte tenu de l'urgence, l'entreprise d'au moins 50 salariés doit informer le CSE de sa décision sans délai, et ensuite le consulter dès que possible après la mise en œuvre de sa décision. Il est rappelé la possibilité de tenir des réunions des IRP à distance, dans les conditions légales et le cas échéant conventionnelles propres

---

à chaque entreprise.

#### **Article 11-4**

##### **Attention particulière apportée à certains salariés et information de l'ensemble des salariés**

Certains salariés bénéficieront dans ce contexte exceptionnel d'une attention et d'un accompagnement particuliers (salariés n'étant pas en télétravail en temps normal, nouveaux embauchés, apprentis, salariés en contrat de professionnalisation, ...).

L'employeur qui recourt au télétravail pour circonstances exceptionnelles doit procéder à une information écrite aux salariés par tout moyen (au moins par mail, voire par SMS en cas d'urgence), en respectant un délai de prévenance suffisant.

#### **Article 12**

##### **La mise en œuvre du télétravail occasionnel**

La mise en place d'un télétravail à titre temporaire et occasionnel peut être convenue entre l'employeur et un salarié qui en fait la demande.

Cet accord entre le salarié et sa hiérarchie est de préférence formalisé par écrit (par mail par exemple).

Il est précisé que le télétravail occasionnel ne peut s'appliquer à un salarié en arrêt maladie.

#### **Article 13**

##### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des Télécommunications, quelle que soit leur taille.

Les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même Code.

Les signataires tiennent à préciser que les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues d'accord d'entreprise sur le télétravail trouveront un intérêt particulier à l'application du présent accord, en ce qu'il leur permet de disposer d'un cadre de référence applicable en la matière.

#### **Article 14**

##### **Suivi de l'accord**

Les parties signataires confient à la Commission Prévention Santé de la branche la charge de procéder au suivi des conditions d'exercice du télétravail dans les entreprises de la branche, un an après la publication de l'arrêté d'extension du présent accord puis tous les deux ans. Le cas échéant, elle proposera à la CPPNI des ajustements au présent accord.

#### **Article 15**

##### **Entrée en vigueur et durée du présent accord**

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de conclusion.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 16**

##### **Champ d'application - Publication - Extension**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

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

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### **Article 17**

##### **Dénonciation et révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

## **Emploi des handicapés**

## **Accord du 14 juin 2002**

[Étendu par arrêté du 26 mars 2003, JO 4 avril 2003]

Les nouvelles technologies de la communication et des télécommunications utilisent des techniques facilitant les

---

relations entre les hommes qui sont également de nature à favoriser l'action des hommes dans la gestion des outils de travail et la réalisation des fonctions sociales.

Pour ces raisons, la branche des télécommunications est à même de jouer un rôle majeur dans l'intégration des personnes handicapées dans la société en général et dans l'entreprise en particulier.

Les signataires précisent que le présent accord ne vise pas à exonérer les entreprises soumises à la loi de 1987 de leurs obligations mais à leur permettre de développer une réelle politique en faveur des travailleurs handicapés.

En effet, particulièrement soucieux de privilégier l'insertion en milieu ordinaire de travail et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, y compris dans les établissements ou entreprises non soumis à l'obligation d'emploi des handicapés, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications conviennent par le présent accord, à visée pédagogique et de portée incitative, de proposer aux entreprises, un choix d'outils qui peuvent concourir séparément ou simultanément à alimenter leur réflexion sur ce point et à favoriser la complémentarité des logiques économiques et sociales dans les télécommunications, au sein des alternatives qui sont les leurs :

- L'embauche de salariés handicapés
- Le recours à la conclusion de contrats de sous-traitance de certains travaux auprès du secteur protégé
- Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH
- La conclusion d'un accord d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme de mesures en faveur des travailleurs handicapés

Ils invitent les entreprises à engager cette réflexion en partenariat avec un certain nombre d'instances spécialisées : Les organisations syndicales, lorsqu'elles sont présentes dans l'entreprise, constituent des partenaires privilégiés pour s'inscrire dans un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, dans une démarche progressive, prévue par accord d'entreprise.

Conseiller à la fois des salariés et de l'employeur, le médecin du travail s'appuyant à la fois sur sa connaissance des postes, de leur environnement et des métiers de l'entreprise joue un rôle central, aux côtés d'autres partenaires. Il peut être une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des handicapés.

Au delà de ses missions traditionnelles en matière de conservation de la santé, de sécurité et de prévention des dangers, le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, s'est vu confier un rôle spécifique de consultation sur les mesures prises en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des handicapés notamment sur l'aménagement des postes de travail. Une formation spécifique des élus du CHSCT sur ces questions peut être envisagée dans le cadre des dispositions de l'article 3-2-5 de la convention collective.

Enfin, l'Association nationale pour la Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Handicapés (AGEFIPH) est également au cœur des partenariats à mettre en place par l'éventail des interventions proposées pour apporter des réponses à toutes les étapes de l'insertion des handicapés notamment par le financement ou le cofinancement d'un certain nombre d'actions dans le cadre de programmes précis.

### **Article 1**

#### **Favoriser l'embauche en milieu ordinaire de travail par l'adaptation des situations de travail dans l'entreprise**

- Un inventaire des postes de travail susceptibles d'accueillir des travailleurs handicapés ou en accueillant déjà est une mesure de nature à sensibiliser les recrutements sur ces postes.
- Une réflexion sur l'adaptation des lieux de travail (espaces de travail ou locaux à usage collectif) pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail dans l'entreprise, peut également être entreprise afin de créer une dynamique d'intégration et pérenniser les emplois.
- Étudier et mettre en œuvre les moyens techniques voire organisationnels nécessaires à la réduction de l'écart entre les exigences de certains postes de travail ou matériels et les capacités des personnes handicapées permet de pérenniser leurs emplois en compensant la déficience. Afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés handicapés, les entreprises pourront également veiller à ce que les matériels adaptés (logiciel spécifique, fauteuil ergonomique etc...) puissent, dans la mesure du possible suivre le salarié dans son parcours professionnel y compris dans le cadre d'une mobilité géographique ou fonctionnelle. Ils pourront également veiller, lors de la mise en place de nouveaux postes de travail, à faciliter les aménagements nécessaires pour favoriser la mobilité des travailleurs handicapés.
- Un aménagement approprié du temps de travail des salariés handicapés constitue également une logique d'intégration en adaptant leur temps de travail à des besoins de temps médicaux.
- Le développement d'une organisation du travail sous forme de télé travail, dans le respect des dispositions conventionnelles en vigueur, est particulièrement adapté aux salariés à mobilité réduite.
- L'organisation d'un accueil adapté des salariés handicapés nouvellement embauchés dans l'entreprise (livret d'accueil, sensibilisation du personnel, rencontres avec d'autres travailleurs handicapés déjà intégrés), ainsi que la

---

mise en place d'un tutorat et la préparation de l'équipe qui accueille le salarié handicapé constituent des moyens de faciliter l'intégration.

- La mise en œuvre d'une communication auprès de la hiérarchie, des IRP et des membres du CHSCT visant à inciter les salariés concernés à entreprendre des démarches auprès de la COTOREP ou à les accompagner en vue d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé, favorise considérablement leurs possibilités d'obtenir ou conserver un emploi notamment par la prise en compte dans l'entreprise de leurs besoins en termes de mobilité, formation ou d'aménagement des postes de travail. Par ailleurs, le maintien du salaire des salariés demandant à se rendre à la COTOREP pour répondre aux formalités de reconnaissance du handicap favorise cette démarche.

## **Article 2**

### **Favoriser l'embauche en milieu ordinaire de travail par la formation**

La formation est un levier pour favoriser l'insertion des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail. Des synergies avec AUVICOM pourront être recherchées en ce sens.

- Les stages d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) organisés en lien avec l'ANPE et la DDTE peuvent constituer un premier outil d'insertion. Il en va de même de la conclusion par les entreprises de stages d'accès à l'entreprise (SAE) avec des demandeurs d'emploi handicapés.

- Les contrats d'apprentissage et les contrats en alternance constituent également des outils de préparation à une activité professionnelle après la formation éducative en milieu scolaire.

Ces stages ou contrats de formation peuvent également être suivis de contrat à durée déterminée avant de déboucher sur un contrat à durée indéterminée, permettant ainsi aux travailleurs handicapés d'accéder, par phrases successives, à un véritable parcours d'intégration dans l'emploi.

- Pour faciliter les mises à niveau des travailleurs handicapés, les entreprises peuvent également veiller à ce que les formations organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à leur situation : durée du stage, matériel, intervenants spécialisés etc...

- Le développement de bilans d'évaluation et d'orientation à destination des salariés handicapés permet de faciliter l'élaboration de leur projet professionnel et la construction de parcours professionnels évolutifs.

## **Article 3**

### **Favoriser l'embauche en milieu ordinaire de travail des salariés handicapés par la mise en place de programmes d'actions concertés**

- Un accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'emploi des travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP peut être conclu avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise pour prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions légales, ces accords, qui permettent de répartir l'effort sur tout ou partie des établissements d'une même entreprise, doivent impérativement, pour être agréés par l'autorité administrative compétente et disposer d'un caractère exonératoire, prévoir un plan d'embauche en milieu ordinaire du travail, ainsi que deux au moins des trois actions suivantes :

— un plan d'insertion et de formation équitablement réparti

— un plan d'adaptation aux mutations technologiques pour les salariés handicapés déjà dans l'entreprise ou l'établissement ou en cours de recrutement

— un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement

Les signataires du présent accord rappellent en outre que lorsque ces concours financiers de l'AGEFIPH sont mobilisés par une entreprise, ils ne peuvent entrer en ligne de compte dans l'évaluation financière nécessaire à la décision d'agrément des accords.

- Les commissions d'information et d'aide au logement, lorsqu'elles existent, peuvent se saisir des problèmes rencontrés par les travailleurs handicapés notamment en matière d'adaptation des logements à leur handicap.

- Si nécessaire, une commission ad hoc peut être créée au sein du comité d'entreprise afin d'examiner les difficultés d'ordre professionnel, social ou éducatif rencontrées par les travailleurs handicapés de l'entreprise et faire des propositions.

## **Article 4**

### **Favoriser l'insertion par la sous-traitance de certains services ou travaux auprès du secteur protégé**

Une alternative partielle à l'emploi de handicapés consiste à passer des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des centres d'aide par le travail autorisé (CAT) ou encore avec des ateliers protégés ou des centres de distribution de travail à domicile qu'elles auront mis en place.

Le rôle d'intermédiation de l'atelier protégé permet aux entreprises dans un premier temps de se familiariser avec

---

les situations de handicap et leur compatibilité avec l'emploi puis, dans un second temps, de favoriser le passage du milieu protégé vers le milieu ordinaire de travail. En permettant aux salariés handicapés des ateliers protégés d'appréhender le milieu ordinaire de travail et d'acquérir des compétences nouvelles, les entreprises ayant passé des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé, peuvent envisager d'accueillir des personnes handicapées détachées, avec l'appui de l'AGEFIPH, afin d'en apprécier les capacités professionnelles ou les embaucher directement. Un partenariat avec les associations gestionnaires du travail protégé peut ainsi constituer une action innovante de développement du passage de l'emploi protégé vers l'emploi en milieu ordinaire de travail.

De la même façon, le recours à des salariés intérimaires handicapés, détachés, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, par des agences de travail temporaire spécialisées, peut permettre également aux entreprises de se familiariser avec les situations de handicap et favoriser l'intégration.

#### **Article 5**

##### **Favoriser l'insertion par l'accompagnement des actions de l'AGEFIPH**

Au service des entreprises et des personnes handicapées, L'AGEFIPH tend, par son action, à favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

Les entreprises peuvent bien entendu concourir à ces actions par le versement d'une contribution.

Toutefois, les signataires du présent accord proposent aux entreprises de Télécommunications, dont par définition le métier est au coeur des nouvelles technologies, de s'associer plus activement à ces missions en contribuant à la réduction de la fracture numérique par le développement ou l'expérimentation de technologies innovantes, favorisant l'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail, le cas échéant avec le soutien de l'AGEFIPH.

#### **Article 6**

##### **Favoriser le maintien dans l'emploi des handicapés**

Les signataires du présent accord conviennent que l'ensemble des outils développés dans les entreprises ne doivent pas seulement favoriser l'embauche de salariés handicapés en milieu ordinaire de travail mais doivent également être de nature à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap survient à la suite d'un accident quelle qu'en soit la cause ou d'une maladie professionnelle ou encore ceux dont le handicap s'aggrave.

Outre les dispositifs précédemment énoncés, peuvent également y concourir d'autres outils tels que les «contrats de rééducation chez l'employeur», passés en collaboration avec les organismes de sécurité sociale ou le temps partiel thérapeutique que les signataires du présent accord souhaitent voir développés.

#### **Article 7**

##### **Bilan d'application**

Les signataires du présent accord conviennent d'effectuer, dans le cadre de la Commission paritaire nationale pour l'Emploi, un bilan d'évaluation de la mise en œuvre du présent accord tant sur le plan qualitatif que quantitatif, tous les 2 ans suivant la conclusion du présent accord.

#### **Article 8**

##### **Publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'une demande d'extension.

### **Avenant du 26 janvier 2018**

[Étendu par arr. 29 nov. 2018, JO 5 déc.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

#### **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**

Dans le cadre de l'article L. 2253-2 nouveau du Code du travail, les signataires du présent avenant conviennent que les accords d'entreprise conclus postérieurement au dit accord ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui leur sont applicables en vertu de l'Accord du 14 juin 2002 sur les orientations de la branche des télécommunications en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sauf si les accords d'entreprise assurent des garanties au moins équivalentes pour les salariés.

### **Article 2 Champ d'application/Publicité/durée**

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## ***Accord du 22 mars 2024***

*[Non étendu, applicable à compter de sa date de conclusion, soit le 22 mars 2024]*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT - F3C ;

CFTC Media + ;

CFE-CGC - FCCS ;

FO-Com.

### ***Préambule***

*Toute personne peut être concernée par le handicap, directement ou indirectement, à titre temporaire ou définitif, et à tout moment de sa vie professionnelle. Cette question est aujourd'hui d'autant plus importante que la population active vieillit, notamment au sein du secteur des Télécommunications.*

*La grande majorité des entreprises et des salariés ont désormais conscience que la présence de personnes en situation de handicap au sein de leurs équipes est source de diversité et de richesses. Elles sont en effet souvent porteuses de compétences précieuses et peuvent fédérer l'ensemble des salariés autour de valeurs humaines et inclusives.*

*La branche des Télécommunications s'est depuis plusieurs années engagée dans une politique destinée à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, en particulier à travers l'Accord du 14 juin 2002, tel que modifié et complété par l'avenant du 26 janvier 2018. Cette politique de la branche s'inscrit en tant que composante de son engagement constant en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre toute forme de discrimination.*

*Les partenaires sociaux entendent poursuivre cet engagement, en signant le présent Accord qui se situe dans le nouveau cadre légal prévu par la Loi du 5 septembre 2018 et l'article L. 2253-2 du Code du travail, et qui vient se substituer à l'Accord du 14 juin 2002.*

*Le présent Accord vise à inciter les entreprises de la branche des Télécommunications, quelle que soit leur taille, à renforcer leurs efforts en matière d'insertion professionnelle, de maintien dans l'emploi, de rémunération, de promotion et de formation des personnes en situation de handicap.*

### **Article 1 Bénéficiaires et acteurs de la politique en matière de handicap**

#### **Article 1.1 Les bénéficiaires**

*Aux termes de l'article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles, tel qu'issu de la Loi du 11 février 2005, «Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou*

---

définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.».

L'article L. 5213-1 du Code du travail précise qu'est considéré comme salarié en situation de handicap «toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.».

Indépendamment de cette définition, l'article L. 5212-2 du Code du travail crée une obligation particulière concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) prévus par l'article L. 5212-13 du même Code.

Ainsi, chaque entreprise d'au moins 20 salariés a l'obligation d'employer des salariés en situation de handicap, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat, dans la proportion de 6 % de son effectif total.

Enfin, les parties au présent Accord tiennent à rappeler qu'il existe principalement six grandes «familles» de handicap : moteur, sensoriel, maladies chroniques et invalidantes, psychique, mental et cognitif. Ainsi, un handicap n'est pas nécessairement visible, et pas nécessairement définitif. Par ailleurs, un salarié peut être en situation de polyhandicaps.

## **Article 1.2**

### **Les acteurs**

Les partenaires sociaux rappellent que l'ensemble des salariés des entreprises de la branche est acteur de la politique menée en matière de handicap, et est impliqué dans les actions et engagements du présent Accord.

Les salariés en situation de handicap peuvent ainsi s'orienter vers un ensemble d'acteurs respectant un strict principe de confidentialité : Direction Générale, Direction des Ressources Humaines, managers, assistant(e) social(e), Services de Santé au Travail, Instances Représentatives du Personnel, Organisations Syndicales, etc.

Ils peuvent par ailleurs plus particulièrement s'appuyer, au sein des entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés, sur le référent handicap défini à l'article L. 5213-6-1 du Code du travail. Chargé «d'orienter, d'informer et d'accompagner», celui-ci assure une véritable relation de proximité avec les salariés en situation de handicap et apporte dès que besoin un appui aux différents acteurs sur le sujet. «Personne ressource», le référent handicap fournit notamment une expertise sur les dispositifs prévus dans l'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap, et participe à la détection précoce des situations relevant du maintien dans l'emploi.

## **Article 2**

### **Principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle**

Selon l'article L. 1132-1 du Code du travail «Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, (...) notamment en matière de rémunération, (...) de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison (...) de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap».

Les parties au présent Accord rappellent leur attachement profond à ce principe fondamental de non-discrimination ainsi qu'à celui d'égalité professionnelle, mentionnés aux articles 4-1-1 et 4-1-2 de la Convention Collective Nationale des Télécommunications, et insistent sur l'importance de leur application tout au long de la carrière du salarié en situation de handicap.

## **Article 3**

### **La négociation d'entreprise sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que la négociation obligatoire au niveau de l'entreprise doit porter, dans le cadre de la négociation annuelle mentionnée à l'article L. 2242-17, 4<sup>o</sup> du Code du travail, sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, «notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap».

Conformément à l'article L. 2242-10 du Code du travail, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, peut être engagée, à l'initiative de l'employeur ou à la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative, une négociation précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement.

---

## **Article 4** ***L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap***

### **Article 4.1** ***Favoriser le recrutement direct de personnes en situation de handicap***

*Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à renforcer leur politique de recrutement de personnes en situation de handicap grâce à la conclusion de CDI ou de CDD, avec une volonté de privilégier des recrutements en CDI afin de proposer des emplois stables et pérennes.*

*Ils rappellent que le recrutement de personnes en situation de handicap peut également s'effectuer dans le cadre de l'alternance - le contrat d'apprentissage pour des personnes en situation de handicap ne comportant pas de limite d'âge et pouvant aller jusqu'à quatre ans, et que les entreprises peuvent par ailleurs mobiliser les Certificats de Qualification Professionnelle de la branche des Télécommunications, mis en place par l'Accord du 23 septembre 2005, afin de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap sur les métiers de conseillers de clientèle.*

*Les entreprises veilleront à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit interne ou externe, permette l'emploi de personnes en situation de handicap au sein de tous les services de l'entreprise. Ainsi, toutes les offres d'emploi doivent pouvoir être accessibles par les personnes en situation de handicap. Les signataires du présent Accord incitent ici les entreprises de la branche à varier leurs canaux et leurs moyens de recrutement, notamment en développant et/ou en renforçant les partenariats avec des organismes en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (tel que Cap Emploi par exemple).*

*En cas de difficulté de candidats en situation de handicap qui postulent sur un poste ouvert dans l'une des entreprises de la branche à se déplacer à un entretien du fait de ce handicap, il est recommandé que les entretiens puissent être réalisés, autant que possible, de manière dématérialisée.*

*Le salarié en situation de handicap est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires.*

### **Article 4.2** ***Rendre accessibles les lieux de travail aux personnes en situation de handicap***

*Les entreprises de la branche s'engagent à rendre accessibles les lieux de travail à tout salarié en situation de handicap, sachant que des financements peuvent être accordés à ce titre par l'Association de Gestion du Fonds de l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH).*

### **Article 4.3** ***L'accueil et l'intégration des salariés en situation de handicap***

*Afin de faciliter l'accueil des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés, l'adaptation et/ou l'aménagement du poste de travail doit dans la mesure du possible avoir lieu avant la prise de poste. Les Services de Santé au Travail (SST), le référent handicap et les représentants du personnel, s'ils existent, sont associés à la réflexion portant sur l'aménagement du poste de travail. Les partenaires sociaux rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste de travail au salarié en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une demande de subvention, notamment auprès de l'AGEFIPH.*

*Les entreprises de la branche veilleront à informer et à former les équipes accueillant en leur sein une personne en situation de handicap, sauf réserve de cette dernière, afin de permettre sa bonne intégration professionnelle.*

*Par ailleurs, afin de permettre une bonne intégration des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés, un entretien entre le manager et le salarié sera effectué au cours de la période d'essai. Cet entretien intégrera une discussion autour des éventuelles difficultés rencontrées par le salarié du fait de son handicap et des solutions préconisées pour y répondre.*

*Enfin chaque entreprise garantit les conditions de sécurité des personnes en situation de handicap, et vérifie ainsi que les conditions spécifiques de sécurité liées à chaque situation particulière sont bien respectées.*

## **Article 5** ***L'aide à la Reconnaissance ou au renouvellement de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)***

*Il est au préalable rappelé que les salariés, pour un ensemble de raisons qui leur appartiennent, peuvent ne pas souhaiter évoquer leur situation de handicap.*

*Pour autant, les parties au présent Accord considèrent que :*

- Communiquer sur le handicap permet d'établir un climat de confiance propice à l'engagement des démarches administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;*
- Faire connaître son statut de personne en situation de handicap au sein de l'entreprise ne doit pas être vécu par le salarié comme un risque mais comme un avantage.*

*La déclaration par un salarié de son handicap constitue une démarche individuelle, volontaire et confidentielle, qui*

---

relève de son seul choix. Ainsi une entreprise ne peut pas contraindre, de quelque manière que ce soit, un salarié en situation de handicap à déclarer ce dernier.

La reconnaissance du statut de «travailleur handicapé» s'effectue auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Ce statut peut permettre au salarié de bénéficier de mesures destinées à réduire les conséquences de son handicap, afin d'occuper son poste dans les meilleures conditions possibles et de sécuriser son parcours professionnel, tout en étant reconnu pour ses compétences et en conservant son autonomie.

La Direction des Ressources Humaines, l'assistant(e) social(e) et le référent handicap, s'il existe, sont les interlocuteurs privilégiés dans le cadre de l'accompagnement des salariés en poste souhaitant procéder à la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé. Ils doivent permettre à ces salariés de disposer de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur handicapé.

Afin de faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, le présent Accord crée un droit à deux jours d'absence rémunérés par an. Ainsi, tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci bénéficie de la possibilité de prendre deux jours d'absence rémunérés pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Ce droit s'entend d'un droit à deux jours d'absence rémunérés, fractionnables par demi-journées. Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, le salarié devra informer son employeur de sa démarche en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimum, et remettre un justificatif de son absence. Ces jours d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif et n'entraînent donc aucune réduction de la rémunération.

Dans l'hypothèse où les démarches destinées à permettre la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap nécessiteraient une ou des journée(s) supplémentaire(s), les signataires du présent Accord conviennent de laisser aux entreprises de la branche la possibilité d'une prise en charge de ces jours complémentaires, qu'elle soit complète ou partielle.

Les signataires du présent Accord encouragent par ailleurs les entreprises de la branche à prendre en charge, en tout ou partie, les éventuels coûts induits par la démarche tendant à la reconnaissance du statut de «travailleur handicapé» qui seraient directement supportés par le salarié.

## **Article 6**

### ***Le développement professionnel des salariés en situation de handicap***

Les partenaires sociaux entendent porter une attention particulière à l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap.

#### **Article 6.1**

##### ***Formation professionnelle***

La formation professionnelle constitue un outil privilégié pour maintenir l'employabilité et dynamiser le parcours professionnel des salariés en situation de handicap.

L'Accord du 22 septembre 2017 sur l'accompagnement du développement numérique dans la branche des Télécommunications insiste ainsi, en matière de sensibilisation et de formation à l'utilisation des outils numériques, sur l'attention toute particulière qui doit être portée aux salariés en situation de handicap, afin de faciliter leur insertion dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux souhaitent souligner l'importance, pour les entreprises, de maintenir les mêmes conditions d'accès au plan de développement des compétences pour les salariés en situation de handicap que pour les autres salariés.

Le plan de développement des compétences annuel est élaboré en prenant en considération les besoins en compétences identifiés par les entreprises de la branche au titre des enjeux collectifs ainsi que les besoins des salariés, y compris ceux en situation de handicap.

Les partenaires sociaux rappellent ici que le salarié en situation de handicap fait partie des publics définis par la branche des Télécommunications comme étant prioritaires pour le bénéfice de la contribution conventionnelle au plan de développement des compétences, instituée par l'Accord du 7 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle dans les Télécoms et reconduite par l'Avenant du 15 décembre 2023 à cet Accord.

Ils invitent par ailleurs les entreprises de la branche à veiller à ce que les formations soient dispensées selon des modalités adaptées à la situation des salariés en situation de handicap, tant dans le rythme que dans les méthodes ou les outils, notamment pour toutes les formations dispensées en interne. En cas de formation externe, les entreprises de la branche devront se mettre en rapport avec l'organisme de formation pour anticiper les éventuelles adaptations et considérer les possibles aménagements. Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de

---

prendre en compte ce critère dans le choix de l'organisme, en cas d'appel d'offre, si des salariés en situation de handicap doivent être formés.

Enfin, ils rappellent que le montant annuel du crédit du Compte Personnel de Formation (CPF) du salarié en situation de handicap est majoré à 800 € par année d'admission à temps plein ou à temps partiel (au lieu de 500 € pour les autres salariés), dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

## **Article 6.2**

### **Évolution de carrière**

Les parties au présent Accord réaffirment le principe d'égalité des chances entre les salariés en situation de handicap et les autres salariés en matière d'évolution professionnelle et de rémunération. Elles considèrent que les personnes en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux promotions et mobilités au sein des entreprises de la branche au même titre que les autres salariés, sans que le handicap ne soit considéré comme un blocage ou un frein à l'épanouissement professionnel.

Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est a priori réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux encouragent ici les initiatives liées à la mise en œuvre d'un bilan de compétences pour toute personne en situation de handicap qui souhaiterait évoluer dans son poste ou dans tout autre poste.

## **Article 6.3**

### **Entretien de suivi**

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'un entretien de suivi adapté, destiné à échanger sur le parcours professionnel du salarié et sur ses éventuels souhaits d'évolution professionnelle, en prenant en compte toute adaptation qui serait nécessaire compte tenu du handicap. Au cours de cet entretien professionnel, le salarié peut également évoquer, si nécessaire, toute problématique liée à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés.

Les salariés en situation de handicap peuvent également demander à tout moment un entretien de carrière spécifique, destiné à leur permettre d'échanger avec la Direction des Ressources Humaines sur leurs perspectives de carrière, ou en cas d'évolution de leur handicap.

Les signataires du présent Accord encouragent les acteurs de la politique handicap au sein des entreprises à proposer un accompagnement psychologique aux salariés qui viendraient à développer une situation de handicap, ou verraient un handicap préexistant s'aggraver. L'acceptation par le salarié de la situation de handicap constitue une étape essentielle pouvant nécessiter un soutien adapté.

## **Article 7**

### **Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap**

Il est important que les entreprises de la branche mettent en place un suivi régulier de chacun des salariés en situation de handicap, afin de pouvoir anticiper et prendre en compte toute difficulté ou besoin qui pourrait apparaître. En effet, un certain nombre de dispositifs existent et constituent des aides et des droits en faveur des salariés en situation de handicap, à des fins de maintien dans l'emploi. Ces dispositifs rejoignent les mesures pouvant être adoptées dans le cadre du principe dit de «compensation raisonnable», introduit par la Loi du 11 février 2005.

En ce sens, et avec l'accord du salarié, les personnes contribuant dès l'arrivée de celui-ci dans l'entreprise à garantir une bonne intégration et un accompagnement sur le poste de travail (Direction des Ressources Humaines, manager, etc.) disposent des informations nécessaires à la mise en œuvre des aménagements adaptés.

## **Article 7.1**

### **Aménagement du poste de travail**

Il appartient aux acteurs de la politique en matière de handicap au sein des entreprises de la branche de veiller à adapter le poste de travail des salariés qui en font la demande. Ainsi, tout au long du contrat de travail du salarié en situation de handicap, les entreprises devront rechercher les possibilités d'aménagement de son poste de travail les plus adaptées à sa situation personnelle (fourniture de matériel adapté, optimisation de l'ergonomie du poste de travail, etc.), dans le cadre des prescriptions de l'article L. 5213-6 du Code du travail. Pour cela, il sera fait appel aux Services de Santé au Travail (SST) et/ou à un ergonome, si nécessaire.

En cas de changement d'employeur, et conformément aux dispositions de l'article précité, la conservation des équipements individuels contribuant à l'adaptation du poste de travail d'un salarié en situation de handicap, lorsque ce poste comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise, peut être prévue par accord entre les deux entreprises concernées.

---

## **Article 7.2** ***Aménagement de l'organisation du travail***

### **Article 7.2.1** ***Autorisation d'absence rémunérée***

*Les salariés en situation de handicap peuvent, sur présentation d'un justificatif, utiliser les deux jours d'absence rémunérés par an fractionnables par demi-journées mentionnés à l'article 5 du présent accord afin de se rendre à des consultations médicales liées au suivi et/ou à l'évolution du handicap qui ne peuvent pas être réalisées en dehors des heures habituelles de travail.*

### **Article 7.2.2** ***Horaires de travail***

*Afin de faciliter l'exercice professionnel et le maintien dans l'emploi, tout en développant un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, le salarié en situation de handicap peut solliciter l'aménagement d'horaires individualisés, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-49 du Code du travail.*

### **Article 7.2.3** ***Temps partiel***

*Le salarié en situation de handicap peut formuler une demande de passage à temps partiel. Son taux de présence sera déterminé en accord avec son manager et son Responsable des Ressources Humaines en tenant compte à la fois de sa situation personnelle et des nécessités de service.*

*En cas de mise en place d'un temps partiel pour motif thérapeutique, l'adéquation entre la charge de travail et les horaires de travail du salarié fera l'objet d'une attention particulière.*

### **Article 7.2.4** ***Télétravail***

*L'Accord du 21 octobre 2022 relatif au télétravail dans la branche des Télécommunications souligne l'importance que peut revêtir ce mode d'organisation du travail dans le cadre de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. En effet, le recours au télétravail peut permettre la mise en adéquation d'un poste à une situation particulière de handicap. Cette dernière peut ainsi, afin de tenir compte de la situation individuelle spécifique de chaque salarié, justifier de déroger aux dispositions applicables au sein d'une entreprise en matière de télétravail, et notamment au nombre de jours pouvant être accordés.*

*Les Services de Santé au Travail (SST) sont associés à la réflexion portant sur la mise en place ou le renforcement du télétravail au bénéfice des salariés en situation de handicap. Ils peuvent également préconiser un aménagement de poste avec recommandation de télétravail lorsque l'état de santé du salarié en situation de handicap le justifie.*

*Il est rappelé que, lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un salarié en situation de handicap dans le cadre d'un échange de gré à gré, l'employeur motive son éventuelle décision de refus.*

*Une attention toute particulière devra être portée à ces situations de télétravail, en raison du potentiel risque d'isolement qu'elles peuvent engendrer. Les entreprises veilleront ainsi, en particulier, à l'existence de temps d'échange collectifs réguliers entre les télétravailleurs en situation de handicap et les managers.*

## **Article 7.3** ***Aides financières***

*Les signataires du présent Accord invitent les entreprises de la branche à prendre en charge, au-delà de leurs obligations légales, certaines dépenses destinées à permettre l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Cette prise en charge a vocation à tenir compte des contraintes que le handicap peut occasionner dans la vie professionnelle.*

*Les partenaires sociaux rappellent que peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), à hauteur de 10 % maximum de cette dernière, certaines dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.*

*Ces aides de l'employeur viendraient en complément des aides existantes que le salarié en situation de handicap peut solliciter directement auprès des organismes publics et privés (AGEFIPH, MDPH, Sécurité Sociale, mutuelle, etc.) et pourraient notamment financer, en tout ou partie, des équipements techniques spécifiques (prothèse auditive, fauteuil roulant, etc.) ou des moyens de transport adaptés utilisés par le salarié en situation de handicap pour se rendre sur son lieu de travail (aménagement du véhicule personnel, transporteur spécialisé, etc.).*

---

**Article 7.4**  
**Mesures d'accompagnement complémentaires**

*Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à mettre en œuvre toute autre mesure d'accompagnement en faveur des salariés en situation de handicap (tutorat, utilisation de l'intelligence artificielle, etc.).*

**Article 8**  
**Fin de carrière des salariés en situation de handicap**

*Lorsque cela est possible, des dispositifs adaptés permettant de faciliter la fin de carrière des salariés en situation de handicap peuvent être mis en place au sein des entreprises. Les salariés en situation de handicap qui en font la demande peuvent accéder à ces dispositifs.*

*Des aménagements de poste opportuns peuvent notamment être étudiés et mis en place avec les personnes compétentes.*

**Article 9**  
**Anticipation et prévention de l'inaptitude des salariés en situation de handicap**

*Les Responsables des Ressources Humaines et les managers seront particulièrement attentifs à la situation médicale des salariés en situation de handicap.*

*En cas de difficultés rencontrées par un salarié en situation de handicap à se maintenir dans son poste, les entreprises sont encouragées à anticiper les situations d'inaptitude en favorisant les mobilités sur d'autres postes et en privilégiant au maximum les reconversions au sein de l'entreprise, notamment par la mise en œuvre d'un bilan de compétences et le suivi de formations adaptées.*

*En cas d'inaptitude médicale du salarié en situation de handicap, les possibilités de reclassement doivent être examinées en lien avec les CAP EMPLOI, en prenant en considération les dispositions de l'article L. 5213-6 du Code du travail.*

**Article 10**  
**Le renforcement du recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)**

*Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) recouvre deux types d'établissements : les Entreprises Adaptées (EA) et les Établissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT).*

*Bien que le recours au STPA ne soit plus un élément constitutif du taux d'emploi depuis la Loi du 5 avril 2018, les signataires du présent Accord invitent les entreprises de la branche à renforcer leur recours à celui-ci en ce qu'il constitue, via la conclusion de contrats de sous-traitance, une voie médiane et complémentaire au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.*

*Si le recours à la sous-traitance aux entreprises du STPA peut être valorisé sous forme d'une réduction de la contribution due au titre de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), il constitue également une vitrine des compétences des salariés en EA ou en ESAT, et peut favoriser la création de passerelles vers leur embauche au sein des entreprises utilisatrices du secteur des Télécoms.*

*Les partenaires sociaux encouragent dès lors les entreprises de la branche à identifier les tâches et les activités qui peuvent être sous-traitées aux EA et aux ESAT, ainsi qu'à développer des partenariats et à travailler en collaboration avec ces établissements pour la réalisation des tâches sous-traitées.*

**Article 11**  
**Les actions d'information et de formation**

**Article 11.1**  
**Sensibilisation sur le handicap dans l'entreprise**

*Les partenaires sociaux considèrent que les actions en matière de communication et de formation sont un élément essentiel permettant de venir modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure intégration et valorisation de la présence et du travail des personnes en situation de handicap au sein des entreprises. Elles favorisent une meilleure compréhension et une prise en compte adaptée des besoins des salariés en situation de handicap.*

*Ils recommandent dès lors à l'ensemble des entreprises de la branche de sensibiliser régulièrement tous les salariés sur le handicap. Dans cette perspective, les entreprises peuvent notamment :*

*- Faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de sensibilisation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général, de manière à faire évoluer les stéréotypes, changer le regard sur le handicap et favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap, telles que : organisation, notamment lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), d'événements thématiques, de modules e-learning, de visites d'établissements spécialisés ou adaptés, de rencontres avec des associations, participation à l'opération «Un jour, un métier», au dispositif «Duo Day», ou à des salons et événements dédiés au handicap tels*

---

que l'«Inclusiv'Day», etc. ;

- Former spécifiquement les directions, les recruteurs, les managers et les membres des équipes au sein desquelles est intégré un travailleur en situation de handicap aux différentes formes de handicaps et à l'accompagnement des salariés en situation de handicap, afin de les sensibiliser à la prise en compte du handicap et de ses spécificités au sein du collectif de travail ;

- Développer des partenariats ciblés avec des organismes spécialisés tels que l'AGEFIPH afin de bénéficier de leur expertise en matière d'orientation, d'insertion, de formation et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et de mettre en œuvre des actions adaptées aux besoins spécifiques de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que les frais engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution liée à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Enfin, ils incitent les entreprises du secteur des Télécommunications à évaluer régulièrement l'efficacité des actions mises en place en leur sein en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, afin d'identifier les points forts et les axes d'amélioration, d'ajuster les pratiques en conséquence, et de garantir ainsi une progression continue dans l'inclusion au sein des entreprises des personnes en situation de handicap.

## **Article 11.2**

### **Diffusion des bonnes pratiques autour du handicap par la branche**

Les partenaires sociaux de la branche des Télécommunications, conscients de leur rôle dans la diffusion des bonnes pratiques autour du handicap au sein des entreprises du secteur, ont élaboré dans le cadre de la Commission paritaire de branche «Santé et Prévention des risques» une plaquette d'information à destination des entreprises et des salariés intitulée «Favoriser l'emploi des salariés en situation de handicap dans la branche des Télécommunications». Ils invitent l'ensemble des entreprises de la branche à diffuser cette plaquette en leur sein de la manière la plus large possible, en ce qu'elle constitue un support préférentiel pour sensibiliser les salariés au handicap. Ils rappellent que cette plaquette est accessible via le site internet de l'HumApp (<https://humapp.com>).

Les partenaires sociaux conviennent de mettre à jour cette plaquette dans les six mois suivant la signature du présent Accord, afin de prendre en compte les avancées apportées par ce-dernier en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

## **Article 12**

### **L'accompagnement des salariés proches aidants et des salariés parents d'un enfant gravement malade ou en situation de handicap**

Les aidants sont considérés comme tels dès lors qu'ils résident avec la personne en situation de handicap ou qu'ils entretiennent avec elle des liens étroits et stables, en lui venant en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

Les partenaires sociaux sont conscients de l'impact de la situation d'aidant sur l'activité professionnelle des salariés concernés, qu'ils soient descendants ou ascendants d'une personne en situation de handicap, et souhaitent mettre en place des mesures facilitantes destinées à améliorer la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

## **Article 12.1**

### **Congé proche aidant**

Le congé proche aidant permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. Il s'agit d'un congé non rémunéré par l'employeur mais qui peut donner lieu à une allocation journalière du proche aidant (AJPA).

Le salarié qui entend bénéficier de ce congé doit remplir les conditions prévues par les dispositions légales et informer son employeur au moins 1 mois avant le début du congé.

En accord avec l'employeur, le salarié peut utiliser ses droits accumulés sur son Compte Épargne Temps (CET), lorsqu'il existe, pour bénéficier d'un revenu pendant tout ou partie de son congé. En cas d'utilisation de ses droits au CET par le proche aidant, les signataires du présent Accord encouragent les entreprises à abonder le congé ou à favoriser le don de jours de repos.

Le congé ne peut excéder 4 mois. Il peut être renouvelé sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. En cas de demande de renouvellement, le salarié devra respecter un délai de 15 jours.

Si l'employeur en est d'accord, le congé peut être fractionné ou transformé en activité partielle. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

---

Chaque fois que le salarié souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

La situation de proche aidant ne devant pas être un frein au développement des compétences, le salarié de retour d'un congé proche aidant bénéficie d'un entretien sur ses perspectives professionnelles avec son RH et/ou son manager conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail. Cet entretien peut être l'occasion de proposer une réactualisation des connaissances par une période de formation si cela est nécessaire.

Les partenaires sociaux rappellent ici que le salarié proche aidant à son retour d'activité fait partie des publics définis par la branche des Télécommunications comme étant prioritaires pour le bénéfice de la contribution conventionnelle au plan de développement des compétences, instituée par l'Accord du 7 juillet 2020 relatif à la formation professionnelle dans les Télécoms et reconduite par l'Avenant du 15 décembre 2023 à cet Accord.

## **Article 12.2**

### **Congé de présence parentale**

Le congé de présence parentale permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Il s'agit d'un congé non rémunéré par l'employeur mais qui peut donner lieu à une allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Le salarié qui entend bénéficier de ce congé doit remplir les conditions prévues par les dispositions légales et informer son employeur au moins 15 jours avant la date souhaitée de début du congé.

Ce congé est attribué pour une période maximale de 310 jours ouvrés par enfant et par maladie, accident ou handicap. Le salarié utilise cette réserve de 310 jours en fonction de ses besoins, dans la limite maximale de 3 ans. Au-delà de cette période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé avait été accordé, ou bien lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants. Ce renouvellement obéit aux mêmes modalités que le congé initial.

Si l'employeur en est d'accord, le congé peut être fractionné ou transformé en activité partielle. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Chaque fois que le salarié souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il doit en informer l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-4-4 du Code du travail, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail d'un salarié pendant un congé de présence parentale, ni pendant les périodes travaillées si le congé de présence parentale est fractionné ou pris à temps partiel, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant de l'intéressé.

## **Article 12.3**

### **Droit à absence rémunérée**

Par le présent Accord, le salarié parent d'un enfant en situation de handicap, ou atteint d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer, pourra bénéficier d'un droit à absence rémunéré de deux jours par année civile. Ces jours, fractionnables en demi-journées, pourront être utilisés pour toutes démarches liées à la situation de l'enfant. Pour bénéficier de ce droit, le salarié devra informer l'employeur au moins 15 jours avant, et justifier de son absence par un document attestant de la démarche effectuée.

En outre, et conformément aux dispositions de l'article L. 3142-4 du Code du travail, chaque salarié a droit à 5 jours ouvrables de congés rémunérés en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

## **Article 12.4**

### **Aménagement du temps de travail**

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à rechercher les aménagements d'horaires les plus adaptés aux salariés proches aidants et à favoriser, lorsque cela est possible, leur recours au télétravail.

La situation de proche aidant peut ainsi, après analyse conjointe de la ligne managériale et de la Direction des Ressources Humaines, justifier d'assouplir les dispositions applicables au sein d'une entreprise en matière de télétravail, et notamment le nombre de jours pouvant être accordés.

Il est rappelé que lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un salarié aidant d'un enfant, d'un parent ou d'un proche dans le cadre d'un échange de gré à gré, l'employeur motive son éventuelle décision de refus.

## **Article 12.5**

### **Accompagnement du retour au travail**

Les partenaires sociaux incitent les entreprises du secteur des Télécommunications à accompagner les salariés

---

*proches aidants et les salariés parents d'un enfant en situation de handicap, ou atteint d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer, lors de leur retour au travail à l'issue de l'un des congés mentionnés ci-dessus.*

### **Article 13** **Entreprises de moins de 50 salariés**

*Les dispositions du présent Accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des Télécommunications, quelle que soit leur taille.*

*Les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, que le contenu du présent Accord ne justifie pas de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins 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 accord d'entreprise dans le cadre de l'article L. 2253-2 du Code du Travail**

*Dans le cadre de l'article L. 2253-2 du Code du travail, les signataires du présent Accord conviennent que les accords d'entreprises conclus postérieurement à cet Accord de branche ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui leur sont applicables en vertu de cet Accord, sauf si les accords d'entreprise assurent des garanties au moins équivalentes pour les salariés.*

### **Article 15** **Suivi de l'accord**

*Les parties signataires du présent Accord confient à la Commission paritaire de branche «Santé et Prévention des risques» la charge de procéder au suivi de la politique et des actions en matière de handicap des entreprises de la branche. Le cas échéant, elle proposera à la CPPNI des ajustements au présent Accord.*

### **Article 16** **Entrée en vigueur et durée du présent Accord**

*Le présent Accord entre en vigueur à compter de sa date de conclusion. Il est conclu pour une durée indéterminée.*

### **Article 17** **Champ d'application - Publication - Extension**

*Le champ d'application du présent Accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.*

*Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.*

*Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.*

### **Article 18** **Dénonciation et révision**

*Le présent Accord peut être dénoncé et révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.*

## **Travail de nuit**

### **Accord du 14 mars 2003**

[Étendu par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel soit le 1<sup>er</sup> janvier 2004<sup>(1)</sup>

(1) NDLR : La loi du 9 mai 2001 subordonne la mise en place du travail de nuit à la conclusion d'un accord de branche étendu.

]

## **Préambule**

Les parties signataires constatent que le travail de nuit constitue une partie structurelle de l'activité des télécommunications.

Elles rappellent qu'aux termes de la loi du 9 mai 2001, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et qu'il doit prendre en compte les impératifs de protection 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 besoin d'utilité sociale.

Le présent accord n'a pas pour objet de mettre en place ni d'étendre le travail de nuit, dans les entreprises de la branche, au sens du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 213-1 du Code du travail, mais de préciser les conditions de sa mise en œuvre et ses compensations minimales pour les entreprises de télécommunications ayant déjà recours au travail

---

de nuit.

Il modifie les dispositions de l'article 10 de l'annexe III de la convention collective des télécommunications relatif au travail de nuit occasionnel et constitue un avenant au 4<sup>ème</sup> alinéa qui laissait à la négociation d'entreprise la compensation du travail régulier de nuit. En effet, les parties signataires sont convenues de considérer le niveau de la branche comme pertinent pour définir le cadre des contreparties complémentaires, en application de la loi du 9 mai 2001.

La mise en œuvre du présent accord n'a pas pour effet de remettre en cause en tant que tel les dispositions plus favorables qui auraient été prises antérieurement par accord d'entreprise ou qui résulteraient des usages en vigueur dans l'entreprise.

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique dans le champ d'application défini dans la convention collective nationale des télécommunications.

Il est d'application directe pour les seules entreprises ayant déjà recours au travail de nuit.

## **Article 2**

### **Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit**

Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures, sans préjudice du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 213-1-1 du Code du travail.

Toutefois, les entreprises qui antérieurement à la date de signature du présent accord, auraient organisé le travail de nuit sur la base d'une plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures peuvent maintenir cette plage horaire fixée par accord d'entreprise ou par usage.

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise dans l'une ou l'autre des périodes de nuit visées à l'alinéa précédent.

Est également considéré comme travailleur de nuit le salarié qui, dans le cadre de l'organisation de son travail, accomplit au cours de 12 mois consécutifs à compter de la première heure de nuit, au moins 260 heures dans l'une ou l'autre des plages horaires considérées comme travail de nuit dans l'entreprise ou l'établissement en application du premier alinéa du présent article.

## **Article 3**

### **Contreparties pour les travailleurs de nuit**

A) Les travailleurs de nuit répondant aux conditions définies à l'article 2 ci-dessus bénéficient d'un repos compensateur spécifique pour les heures effectuées dans l'une ou l'autre des plages horaires de nuit définies au premier alinéa de l'article 2, selon les modalités suivantes :

Le repos compensateur est égal à 20 minutes par semaine ayant donné lieu à travail de nuit. Il est porté à 30 minutes par semaine comportant 9 heures ou plus de nuit.

Pour les travailleurs de nuit toute l'année, le repos est forfaitairement fixé à l'équivalent de 3 nuits de travail.

Ce repos compensateur est pris par le salarié dans les conditions prévues à l'article L. 212-5-1, alinéa 4 et 5 du Code du travail. L'information sur les droits acquis à repos compensateur fait l'objet d'une mention sur la fiche de paye ou en annexe à la fiche de .

*(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 4 décembre 2003, JO 19 décembre 2003)*

*Ce repos compensateur peut être remplacé par une indemnité en espèce équivalente si la législation l'autorise.*

Par ailleurs, les heures réellement effectuées par un travailleur de nuit au sens de l'article 2 au cours de l'une ou l'autre des plages horaires de nuit précédemment définies, ouvrent droit à une majoration du salaire horaire brut de base égale à 15 % dès la première heure de nuit.

Pour les salariés travaillant de nuit de manière régulière ou récurrente ou intégrés dans un cycle mais qui ne peuvent être considérés comme travailleurs de nuit au sens de l'article 2, une majoration de 15 % s'applique aux heures effectuées entre 21 heures et 7 heures.

Ces contreparties salariales et en repos ne se cumulent pas avec toute autre indemnité, prime, majoration salariale ou repos plus favorables qui seraient déjà accordés aux travailleurs de nuit dans l'entreprise.

B) Pour les salariés en «forfait jours» travaillant de façon significative la nuit au sens du présent accord, la contrepartie au travail de nuit est forfaitairement fixée à l'équivalent de 3 «forfaits jours».

---

#### **Article 4**

##### **Durées maximales hebdomadaires et journalières**

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

La durée journalière peut être portée de huit heures à dix heures pour les salariés dont l'activité est caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service rendu à la clientèle, sous réserve que soit respecté un temps de repos équivalent au temps du dépassement des huit heures tel que prévu par l'article R. 213-4 du Code du travail.

Il peut également être dérogé, sous les mêmes conditions mais dans la limite de douze heures, à la durée de huit heures, en cas de circonstances exceptionnelles, telles que prévues par les articles R. 213-3 et R. 213-4 du Code du travail notamment en cas d'interventions exceptionnelles à la suite de pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, de catastrophes naturelles d'urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou dans les cas visés à l'article D. 220-1-3° du Code du travail.

Les temps de repos ci-dessus qui s'ajoutent au repos quotidien, ne sont pas obligatoirement rémunérés, mais leur prise ne peut modifier la rémunération des salariés concernés.

Les modalités retenues font l'objet d'une négociation dans l'entreprise. À défaut d'accord, elles sont mises en place après information et consultation du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

#### **Article 5**

##### **Dispositions particulières relatives aux travailleurs de nuit**

Les travailleurs de nuit définis à l'article 2 qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour ou refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les travailleurs de nuit définis à l'article 2 bénéficient d'une surveillance médicale renforcée qui a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles pour leur santé et leur sécurité du travail de nuit, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur 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**

La mise en place du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement ne comportant aucun travailleur de nuit ou l'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés au sein d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord est subordonnée à la conclusion préalable d'un accord collectif répondant aux conditions fixées à l'article L. 213-4 alinéa 2 du Code du travail.

Les négociations devront notamment porter :

- sur la définition de la plage horaire de nuit selon les dispositions de l'article 2 du présent accord,
- sur les justifications du recours au travail de nuit,
- sur l'organisation des temps de pause,
- sur les mesures visant à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport,
- sur les conditions et les formalités applicables aux travailleurs de nuit dans l'entreprise en cas de passage d'un poste de nuit à un poste de jour ou inversement,
- sur les mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation,
- le cas échéant, sur les incidences du travail de nuit pour les cadres en «forfait jours».

À défaut d'accord collectif, cette extension est soumise à l'autorisation de l'Inspection du travail, selon les modalités définies à l'article L. 213-4, alinéa 3 du Code du travail.

#### **Article 7**

##### **Travail de nuit occasionnel**

La première et la dernière phrase du 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 10 de l'annexe III de la convention collective des télécommunications sont supprimées de l'annexe et remplacées dans le présent accord par les dispositions suivantes :

---

Les heures de travail occasionnelles entre 22 heures et 6 heures du matin, lorsqu'elles n'entrent pas dans l'horaire habituel de travail, donnent lieu à une majoration de 50 % ou à une compensation en temps équivalente. En cas de travail la nuit d'un dimanche ou la nuit d'un jour férié, la majoration est de 110 % au lieu de 100 %.

#### **Article 8** **Publicité et entrée en vigueur**

Le présent accord est intégré à la Convention Collective Nationale des Télécommunications et fera l'objet d'une procédure d'extension.

Il s'applique au premier jour du mois suivant la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et vise les heures de nuit effectuées à compter du 12 mai 2002.

### **Santé au travail et prévention des risques professionnels**

#### **Accord du 14 novembre 2003**

[Étendu par arrêté du 6 mai 2004, JO 16 mai 2004, applicable à compter de son extension]

#### **Préambule**

Considérant que le secteur des télécommunications est un acteur majeur dans la diffusion des nouvelles technologies et dans leur utilisation, les partenaires sociaux des Télécommunications manifestent leur volonté par le présent accord de structurer le dispositif de prévention des risques professionnels dans la branche en intégrant les nouvelles formes de travail et leurs conséquences éventuelles sur la santé.

Ils considèrent que la préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les employeurs, les salariés et leurs représentants et qu'une action conjointe doit permettre d'améliorer la prévention des risques professionnels.

La protection de la santé et la sécurité au travail relèvent de la responsabilité de l'employeur et doivent être prises en compte dans l'organisation même de l'entreprise. Cela suppose une mobilisation dans les entreprises de toutes tailles en rapport avec leur capacité d'organisation.

Par la conclusion du présent accord, les signataires entendent établir un cadre et poser des principes d'orientation pour faciliter l'adoption d'actions durables dans chaque entreprise en liaison avec les représentants du personnel, les services de santé au travail et les services de prévention des risques professionnels.

#### **Article 1** **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des télécommunications.

#### **Article 2** **Les différents acteurs concourant à la prévention**

La prévention des risques professionnels dans l'entreprise, dans le cadre d'une politique concertée, doit être assurée par des interventions diversifiées : l'employeur, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), les médecins du travail, les représentants du personnel, les responsables prévention, les salariés, les managers, ainsi que des spécialistes (de l'entreprise ou à l'extérieur).

Sous peine d'engager sa responsabilité, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés : actions de prévention, de formation et d'information et mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

La mission générale du CHSCT est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en la matière.

Dans ce cadre, il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et à l'analyse des conditions de travail et peut effectuer des enquêtes en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Il est donc pleinement associé à la démarche de prévention menée dans les entreprises et doit être consulté avant toute décision d'aménagement important affectant les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail.

Les représentants du personnel sont consultés sur la démarche d'évaluation a priori des risques dans l'entreprise.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel se voient confier les missions et moyens du CHSCT, tels qu'ils découlent du code du travail.

Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la pré-

---

vention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de santé au travail font appel, en liaison avec les entreprises concernées, aux compétences d'un intervenant en prévention des risques professionnels, dans les conditions fixées par la réglementation.

Pour concourir à l'effort de prévention mené par les différents acteurs, il incombe aux salariés de prendre soin, en fonction de leur formation et de leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé ainsi que celle des autres personnes concernées du fait de leurs actes ou omissions de travail. Il leur appartient de respecter les mesures générales de sécurité, légales, réglementaires et internes portées à leur connaissance sur les lieux de travail et d'utiliser tous les moyens de protection individuelle ou collective mis à leur disposition par l'entreprise.

### **Article 3**

#### **Formation des élus**

La mise en œuvre d'une véritable politique de préservation de la santé au travail et de prévention des risques professionnels dans les entreprises nécessite des représentants du personnel formés et informés

En conséquence, les signataires du présent accord conviennent que les membres des CHSCT ou les délégués du personnel lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, doivent pouvoir bénéficier d'un droit spécifique à une formation adaptée.

Ce droit spécifique à la formation ne peut être inférieur à deux jours par mandature. Il est non imputable sur le droit à la formation des membres des CHSCT tel que prévu par l'article L. 236-10 du Code du travail, et doit être assuré par des organismes préalablement agréés paritairement par la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi) de la branche des télécommunications.

### **Article 4**

#### **Recours à la sous-traitance et à l'intérim**

Les signataires du présent accord, soucieux que le recours structurel ou conjoncturel à la sous-traitance, n'ait pas pour motif de transférer la responsabilité sociale en matière de conditions de travail, notamment pour les activités à risque, recommandent aux entreprises qui recourent à la sous-traitance, de privilégier dans leurs appels d'offres les prestataires offrant des garanties de respect des textes en vigueur, notamment en termes de sécurité.

Ils rappellent en outre que l'intervention d'entreprises extérieures fait l'objet d'une réglementation particulière (R. 237-1 et suivants du Code du travail).

En particulier et lorsque des risques peuvent résulter de l'interférence entre les activités, les installations et les matériels, un plan de prévention doit être établi d'un commun accord par les employeurs pour arrêter les mesures que chaque entreprise doit prendre pour prévenir ces risques. Le CHSCT ou les DP de l'entreprise utilisatrice peuvent émettre un avis sur ce plan de prévention.

Enfin, une collaboration doit avoir lieu entre les médecins du travail de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure, notamment par la communication, sur demande, des éléments utiles des dossiers médicaux des salariés des entreprises extérieures et des indications sur les risques particuliers présentés par les travaux confiés aux salariés extérieurs.

Les conditions d'accès du médecin du travail de l'entreprise extérieure aux postes occupés par les salariés de cette entreprise sont fixées entre les entreprises utilisatrices et extérieures après avis des médecins du travail concernés.

Pour les salariés intérimaires, conformément aux dispositions des articles L. 124-4-6 et L. 230-2 du Code du travail, il appartient à l'entreprise utilisatrice de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé et s'assurer de leur sécurité dans les mêmes conditions que ses propres salariés. Le recours à des salariés intérimaires doit faire l'objet d'un échange d'information avec l'entreprise de travail temporaire sur les éventuels risques inhérents au poste de travail, sans préjudice d'un accueil adapté et d'une formation pratique intégrant la transmission des consignes de sécurité ainsi qu'une formation renforcée et appropriée dès lors que le poste occupé figure sur la liste des postes à risques définis dans l'entreprise.

### **Article 5**

#### **Identification des risques**

En application des dispositions législatives et réglementaires, (articles L. 230-2 et R. 230-1 du Code du travail), l'employeur doit identifier et analyser les risques pour la sécurité et la santé des salariés existant dans l'entreprise et en faire l'inventaire dans un document unique.

L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi et trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter

C'est pourquoi, dans le cadre de l'élaboration du plan d'action établi par les entreprises à la suite de ce document unique, les signataires du présent accord demandent aux entreprises d'agir plus spécifiquement, et à titre préventif, sur les risques ci-après identifiés par la branche, lorsqu'ils existent dans leurs établissements :

---

A)  
**Risques les plus fréquemment rencontrés dans la branche des télécommunications**

**Le travail en hauteur**

notamment lors de l'installation et la maintenance des antennes de téléphones mobiles, peut exposer les salariés concernés à des risques de chutes avec dénivellation et/ou à des blessures liées aux chutes d'objets.

Les entreprises sont invitées à anticiper la transposition de la directive européenne du 27 juin 2001 «relative à l'utilisation des équipements de travail mis à disposition pour des travaux en hauteur» et à mener les actions de prévention suivantes :

- 1) former les salariés concernés à l'accès au travail en hauteur avec aptitude médicale préalable,
- 2) s'assurer de l'adaptation et du contrôle des équipements de protection individuelle et collective.

**Le travail sur écran et/ou le couplage téléphonie/informatique**

peuvent entraîner une fatigue visuelle ou des troubles musculosquelettiques.

Afin de prévenir les troubles des salariés appelés à travailler principalement et régulièrement sur écran, les entreprises doivent mettre en place à leur attention les actions de prévention suivantes :

- 1) choisir un matériel informatique et ergonomique adapté et suivre l'évolution de ce matériel,
- 2) informer le salarié sur le réglage ergonomique du matériel, sur les gestes et postures recommandés,
- 3) procéder à une surveillance médicale adaptée.

**Les ambiances de travail exposant à des bruits lésionnels**

particulièrement pour les salariés intervenant sur les sites techniques, peuvent favoriser un déficit auditif. Plusieurs domaines d'action sont possibles afin de prévenir ces risques :

- 1) mettre à disposition des équipements de protection individuelle adaptés,
- 2) informer les salariés concernés sur le risque auditif et l'importance du port des équipements de protection pendant toute la durée de l'exposition,
- 3) procéder à une surveillance médicale adaptée.

**La conduite de véhicules**

pour les salariés amenés à se déplacer fréquemment, notamment commerciaux et techniciens, peut être cause de fatigue musculaire, visuelle ou auditive ainsi que d'accidents sur la voie publique. Pour diminuer ces risques, et accompagner l'action des Pouvoirs Publics pour réduire les accidents routiers au travail, les entreprises ont plusieurs domaines d'action possibles :

- 1) limiter les déplacements en voiture en favorisant les transports en commun,
- 2) limiter les contraintes de temps afin de favoriser les pauses régulières lors des longs trajets,
- 3) sensibiliser les salariés sur le danger de fumer et d'utiliser un téléphone portable lors de la conduite,
- 4) responsabiliser les salariés au respect du code de la route et à la signalisation à son employeur de toute anomalie du véhicule utilisé,
- 5) intégrer un module de formation professionnelle adéquate et vérifier régulièrement l'aptitude médicale à la conduite des salariés amenés à se déplacer fréquemment pour les besoins de l'entreprise.

S'agissant de l'exposition aux champs électromagnétiques à proximité des antennes relais, le rapport de l'Office Parlementaire d'Évaluation des Choix Scientifiques et Technologiques publié par le Sénat en novembre 2002, et le rapport de l'Agence Française de Sécurité Sanitaire Environnementale rendu public le 17 avril 2003, rendent compte des dernières données scientifiques disponibles et concluent à une absence de risque sanitaire en la matière.<sup>(1)</sup>

*(1) Avec une réserve pour ce qui concerne le risque de dysfonctionnement de prothèses implantables actives*

Les signataires du présent accord s'engagent néanmoins, et sans préjudice des dispositions de la note technique n° 19 publiée par la CRAM d'Ile de France, à suivre l'évolution des différents travaux scientifiques sur ce point précis et en particulier les travaux qui seront menés par la fondation «Téléphonie mobile et santé» dont la création est préconisée par les parlementaires.

Ils proposent en outre que, dans les entreprises concernées, soit établi en lien avec le CHSCT, un document permettant d'identifier les situations de travail exposant les salariés aux radiofréquences des antennes.

**Les agressions physiques et/ou verbales**

notamment pour les techniciens se déplaçant sur des sites sensibles et les salariés en contact régulier avec la clientèle, peuvent être limitées avec :

- 1) la mise en place de systèmes de sécurité appropriés (alarme...),

---

2) une formation des salariés concernés sur la prévention et la gestion des situations conflictuelles.

### **Les risques d'origine électrique**

et en particulier les risques d'électrocution, d'électrisation, de brûlures ou d'aveuglement (flash) sont réglementés et doivent notamment faire l'objet des mesures de prévention suivantes :

- 1) mettre en sécurité les sites et les vérifier périodiquement,
- 2) assurer une signalétique appropriée,
- 3) délivrer une information sur les consignes d'accès,
- 4) mettre en place des équipements de protection collective,
- 5) former et assurer l'habilitation électrique des salariés concernés.

### **B)**

#### **Prévention de phénomènes non spécifiques à la branche des télécommunications**

En outre, les partenaires sociaux de la branche attirent l'attention des entreprises, des managers et des salariés sur des problèmes non spécifiques à la branche mais qui peuvent être présents dans les entreprises de télécommunications à l'instar des autres branches professionnelles.

Ces risques ne sont pas nécessairement liés à l'organisation du travail dans les entreprises mais s'analysent comme des phénomènes individuels qui doivent également faire l'objet de prévention et le cas échéant de mise en place de procédures spécifiques dans chaque entreprise.

#### **La consommation de tabac ou de drogues et la prise de substances nocives**

(consommation abusive d'alcool, ou de médicaments psychotropes) peuvent présenter des risques pour les salariés concernés ainsi que pour les autres salariés notamment en terme d'accidents du travail.

Les signataires du présent accord rappellent qu'il est interdit de laisser introduire ou laisser distribuer des boissons alcoolisées à l'intérieur de l'entreprise autres que les boissons visées à l'article L. 232-2 du Code du travail, et qu'il est interdit de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés. Lorsque des emplacements sont mis à la disposition des fumeurs, ces derniers doivent respecter les normes minimales de ventilation.

En outre, les signataires du présent accord préconisent des campagnes d'information et de prévention dans l'entreprise, notamment sur le tabagisme passif, en particulier par l'intermédiaire du médecin du travail.

En l'absence de définition légale ou réglementaire du «stress», les signataires s'accordent pour suivre les travaux en cours menés par les institutions nationales et européennes sur le sujet.

En l'absence d'une telle définition, si une telle problématique est identifiée localement en fonction d'un faisceau d'indices, les signataires du présent accord encouragent les employeurs concernés, en concertation avec les institutions représentatives du personnel compétentes, à prendre toutes mesures utiles à l'amélioration de la situation.

Ils s'accordent également à ne s'attacher dans le stress, qu'à la part du phénomène qui serait directement lié aux conditions de travail dans l'entreprise, à l'exclusion de ce qui relève de la situation personnelle de chaque salarié.

Les employeurs doivent prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral, tel que défini par le Code du travail à l'article L. 122-49.

Nonobstant les dispositions de l'article L. 122-54 du Code du travail relatif à une éventuelle procédure de médiation, les entreprises devront mettre en place, après avis du CHSCT, une démarche spécifique qui permet, après constat de l'existence d'un litige, de saisir la hiérarchie, avec possibilité de recours auprès de la direction des ressources humaines ou à défaut de l'employeur.

Les signataires du présent accord conviennent du caractère évolutif des risques ci-dessus décrits et proposent d'effectuer un bilan de cette évolution trois ans après l'entrée en application du présent accord.

### **Article 6**

#### **Suivi de l'accord**

Les signataires du présent accord décident de la mise en place d'une instance de suivi de la santé au travail et prévention des risques professionnels dans la branche des télécommunications dont le secrétariat est assurée par UNETEL-RST.

Cette instance est paritaire et composée d'un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, pouvant en tant que de besoin être assisté par un expert et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle des employeurs. Elle se réunit deux fois par an et est présidée alternativement, chaque année, par un représentant du collège patronal et par un représentant du collège des organisations de salariés.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements des frais liés à la participation des délégués aux réunions de cette instance de suivi sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998

---

relatif aux modalités et conditions de participation aux réunions paritaires.

Cette commission a pour objet :

- de suivre l'évolution des risques ci-dessous définis,
- d'effectuer le bilan de leur évolution tel que prévu à l'article 5,
- de suivre l'évolution des différents travaux sanitaires et scientifiques sur l'exposition aux champs électromagnétiques,
- de mutualiser les travaux menés en matière de prévention dont elle a connaissance afin de les faire partager aux entreprises concernées.

#### **Article 7**

##### **Date d'effet, extension et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Il prendra effet au jour de la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

## **Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

### **Accord du 23 septembre 2005**

[Étendu par arr. 29 mai 2006, JO 9 juin]

*(Voir art.1er de l'avenant du 4 avril 2008, non étendu)*

#### **Préambule**

Dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

En complément des dispositions de l'article 4-1-2 de la convention collective des télécommunications relatives à l'égalité professionnelle, dont ils réaffirment toute l'importance, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications, particulièrement soucieux de mettre en œuvre le principe d'égalité professionnelle, conviennent par le présent accord d'inciter les entreprises à améliorer, par la négociation, l'égalité de chance et de traitement tout au long de la vie professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les actions des entreprises tendant à établir une parité satisfaisante dans certains emplois ne peuvent aboutir que si elles s'inscrivent dans la durée, dans un cadre plus général de branche et se conjuguent avec elles menées par l'ensemble des acteurs concernés.

Les partenaires sociaux constatent, au regard du rapport annuel de la branche sur l'emploi, une répartition globale hommes/femmes quasi équilibrée au niveau de la branche (47 % de femmes et 53 % d'hommes en 2004).

Ils observent cependant qu'en raison, notamment, de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les orientations initiales et les formations, ainsi qu'en raison de comportements dont une partie dépasse le cadre du travail, certains emplois sont fortement masculinisés et d'autres fortement féminisés.

Afin de favoriser le rééquilibrage de la situation, ils ont pour objectif d'améliorer :

- le recrutement de femmes dans les métiers à dominante technique ou technologique dans lesquelles elles sont minoritaires,
- le recrutement d'hommes dans les métiers à dominante commerciale lorsqu'ils sont minoritaires,
- la proportion de femmes affectées à des postes à responsabilité, en particulier dans les groupes E, F et G,
- les évolutions de carrière et de rémunération des femmes afin d'en résorber les écarts injustifiés.

Le signataires du présent accord conviennent également, à titre exemplaire, de tendre à assurer une meilleure représentation des femmes :

- dans les instances paritaires de la branche et au sein des commissions de négociation,
- dans les instances représentatives au sein des entreprises,
- aux élections professionnelles,
- au sein des Comités de direction des entreprises.

---

## **Article 1**

### **Recrutement**

#### **1-1**

#### **Développement des bonnes pratiques**

L'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle dans la branche 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 convention collective, et afin de favoriser la mobilité et l'évolution professionnelle interne des salariés déjà présents dans l'entreprise, tout poste disponible sera offert en priorité aux salariés de l'entreprise dès lors qu'ils répondent aux exigences requises par le poste. Pour l'application de cette disposition, les entreprises privilégieront l'usage de l'intranet ou du journal interne, lorsqu'ils existent, pour présenter leurs offres d'emplois avant toute diffusion externe.

Les entreprises veilleront à ce que la rédaction des offres d'emplois internes et externes soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

Elles veilleront également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

#### **1-2**

#### **Renforcer l'équilibre hommes/femmes**

Les entreprises s'efforceront de mettre en œuvre des moyens pour renforcer l'équilibre dans les emplois qui restent encore très masculinisés ou très féminisés.

À cet effet, elles veilleront, notamment dans leurs recrutements internes et externes ainsi que dans le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance, à se rapprocher d'une répartition hommes/femmes reflétant celle des taux de sortie des grandes filières de formation commerciales, technologiques et scientifiques.

Elles devront également, afin de favoriser la prise de conscience collective des atouts de la mixité et de l'égalité, promouvoir une culture de la mixité et de l'égalité professionnelle, à la fois dans leurs outils de communication interne et dans leur communication externe auprès des étudiants et des écoles.

Cette culture de la mixité et de l'égalité professionnelle doit également être intégrée dans la communication institutionnelle d'UNETEL-RST qui s'attachera à développer des actions de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers dans lesquels il existe un déséquilibre entre hommes et femmes, ainsi que dans la communication mise en œuvre par les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord.

## **Article 2**

### **Formation professionnelle**

Les actions de formation tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises porteront une attention particulière à maintenir et développer, par la formation, les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, les entreprises sont invitées à développer la pratique des entretiens ou la mise en œuvre de périodes de professionnalisation en application des dispositions de l'accord du 24 septembre 2004.

À l'issue d'un congé parental ou d'un congé maternité d'une durée au moins égale à 6 mois, elles peuvent favoriser une réactualisation des connaissances par une courte période de formation.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, congé maternité, congé d'adoption et accident du travail ne doivent pas porter préjudice au salarié dans l'acquisition de ses droits à DIF : elles sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté au titre du DIF.

Lorsqu'une période de formation se déroulant hors temps de travail occasionne des frais supplémentaires de garde d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, l'allocation de formation versée par l'employeur est majorée de 10 %, sur justificatif des frais engagés.

---

### **Article 3**

#### **Promotion et mobilité professionnelle**

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Les entreprises examineront s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Le cas échéant, elles apporteront les corrections nécessaires. Les référentiels d'emploi ne sont pas sexués.

Afin de faciliter un équilibre des candidatures d'hommes et de femmes sur les postes à responsabilité, les entreprises pourront initier des démarches de repérage et d'accompagnement des parcours des «potentiels» féminins, fondées sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la qualité professionnelle, tout en respectant des critères de détection, d'évaluation et d'orientation professionnelles de même nature pour les femmes et les hommes.

Les salariés à temps partiel ne doivent être ni lésés ni favorisés dans leur déroulement de carrière par rapport aux salariés occupés à temps plein.

### **Article 4**

#### **Égalité salariale**

Les signataires du présent accord rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Tout écart de rémunération doit être fondé sur des raisons objectives.

Ils rappellent également que la rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne doit pas entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre hommes et femmes en raison de la maternité, les signataires du présent accord souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés maternité sur cette évolution. En conséquence, ils conviennent que, pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité, les salariés bénéficient des mêmes augmentations générales qui pourraient être accordées dans l'entreprise aux autres salariés. S'agissant des augmentations individuelles, l'appréciation des salariées doit se faire sur la base de leur activité pendant la période travaillée. L'augmentation individuelle ne peut être minorée ou proratisée du fait de leur absence pour congé maternité. Une attention particulière sera portée aux éléments variables de la rémunération.

### **Article 5**

#### **Conciliation vie professionnelle/vie privée**

Les signataires du présent accord rappellent que le nouveau droit des pères permet de participer au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale et favorise la remise en cause des stéréotypes culturels sur l'image des femmes et leurs contraintes familiales dans la vie professionnelle qui constituent autant d'obstacles au développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Les entreprises chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, le cas échéant conjointement avec les comités d'entreprise ou en partenariat avec les collectivités locales.

Il peut en être ainsi, par exemple :

- de la mise en place de services facilitant les démarches de la vie quotidienne : plate-forme téléphonique ou intranet réservé aux salariés pour fournir des informations utiles au quotidien, mise en place de mini boutiques ou de conciergerie de services pour pressing etc....,
- de la mise en place de plans de mobilité concertés avec les acteurs locaux pour diminuer l'utilisation de la voiture personnelle et/ou les temps de transport,
- de l'aide au développement des chèques emploi service universel pour faciliter le soutien scolaire ou la garde des jeunes enfants des salariés, etc....
- de toute autre solution répondant au même objectif.

---

UNETEL-RST dressera un bilan des solutions mises en œuvre dans les entreprises trois ans après l'entrée en application du présent accord.

Par ailleurs, les entreprises maintiendront le lien avec les salariés qui le souhaitent pendant les congés maternité ou les congés parentaux afin de limiter les effets de l'éloignement et faciliter leur retour à l'activité professionnelle.

## **Article 6** **Suivi de la mise en œuvre des pratiques d'égalité professionnelle**

### **6-1** **Dans les entreprises**

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales qu'elles sont tenues chaque année d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette négociation doit être ouverte dans les six mois suivant la date d'extension du présent accord dans les entreprises qui n'auraient pas encore négocié à cette date.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-27 du code du travail, les mesures permettant d'atteindre ces objectifs doivent faire l'objet de cette négociation ou être déterminées dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires effectifs ou sur la durée effective et l'organisation du travail.

Afin de rendre plus lisible auprès du comité d'entreprise et des salariés la situation professionnelle des hommes et des femmes dans l'entreprise, le chef d'entreprise soumet chaque année, pour avis, au Comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport permettant une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes. Dans les entreprises employant au moins deux cents salariés, une commission du comité d'entreprise «égalité professionnelle» est chargée de préparer les délibérations sur ce rapport.

Les entreprises dépourvues d'organisations syndicales s'attacheront, lorsqu'un déséquilibre notable en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes est constaté, à fixer des objectifs et les délais nécessaires pour progresser dans l'amélioration de la mixité.

### **6-2** **Dans la branche**

Un rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe est remis chaque année aux partenaires sociaux préalablement à la négociation annuelle sur les salaires de branche.

Les signataires du présent accord conviennent de le compléter d'une répartition par sexe afin de repérer et analyser les tendances d'écarts de situation constatés au niveau de la branche entre les hommes et les femmes. Ce rapport, pour les trois prochaines années, et sous réserve de la réunion des conditions matérielles, comportera les informations suivantes :

- Répartition par sexe des salariés cadres et non cadres, CDI/CDD,
- Répartition par sexe de la pyramide des âges des salariés cadres et non cadres,
- Répartition par sexe des salariés à temps plein et à temps partiel,
- Répartition par sexe des embauches en CDI et CDD des salariés cadres et non cadres,
- Répartition par sexe des effectifs selon les groupes de classification,
- Rémunération moyenne par sexe et par groupe de classification,
- Rémunération moyenne des groupes E, F et G, par sexe et par grandes filières (domaines techniques, innovation et multimédia, domaines commercial et marketing, fonctions support),
- Taux de féminisation des filières de formation des ingénieurs et des techniciens,
- Taux de féminisation des filières de formation commerciales
- Répartition par sexe des contrats et des périodes de professionnalisation financés dans la branche,
- Répartition par sexe des trois catégories d'action de formation du plan de formation,
- Répartition par sexe, des changements de groupe de classification au sens de la convention collective.

Ce rapport, examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche, doit leur permettre, distinctement et sans préjudice de la négociation annuelle sur les salaires, de repérer et analyser les écarts de situation constatés entre les hommes et les femmes, d'évaluer les mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées dans les négociations de branche prenant en compte l'égalité professionnelle.

## **Article 7** **Bilan d'application**

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se

---

réuniront trois ans après l'entrée en application du présent accord pour examiner les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités qui seraient éventuellement constatées.

## **Article 8**

### **Hiérarchie des normes**

Le présent accord complète l'article 4-1-2 de la convention collective des Télécommunications.

Les entreprises de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords négociés en entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

## **Article 9**

### **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

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

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 10**

### **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L. 132-8 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

## **Avenant du 4 avril 2008**

[Étendu par arr. 7 oct. 2008, JO 14 oct.]

### **Article 1er**

#### **Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires rappellent aux entreprises de télécommunications les dispositions des articles L. 140-2 et suivants du Code du travail relatifs à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs et dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 4 de l'accord du 23 septembre 2005 relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans les télécommunications, et conformément aux dispositions du Titre I<sup>er</sup> de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la branche rappelle que les entreprises doivent poursuivre un objectif de suppression des écarts salariaux entre les hommes et les femmes avant le 31 décembre 2010.

### **Article 2**

#### **Publicité**

Les parties signataires conviennent de déposer le présent avenant et d'en demander l'extension.

## **Accord du 9 novembre 2021**

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 10 juin, applicable à compter de sa date d'extension]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

---

FO ;

CFTC.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'environnement de travail est un principe fondamental qui implique l'interdiction de discriminations en matière d'embauche, l'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière et la mise en place de mesures de prévention et de traitement du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans l'entreprise.

Les signataires entendent rappeler que des recours et des sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En complément des dispositions de l'article 4-1-2 de la convention collective nationale des télécommunications relatives à l'égalité professionnelle, dont ils réaffirment toute l'importance, et dans le prolongement de l'accord du 23 septembre 2005 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les Télécommunications, les partenaires sociaux de la branche réaffirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les actions des entreprises tendant à établir une parité satisfaisante dans certains emplois ne peuvent aboutir que si elles s'inscrivent dans la durée, dans un cadre plus général de branche et se conjuguent avec celles menées par l'ensemble des acteurs concernés.

Les partenaires sociaux sont déterminés à poursuivre et amplifier les mesures déjà prises.

Ils observent cependant qu'en raison, notamment, de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les orientations initiales et les formations, ainsi qu'en raison de comportements dont une partie dépasse le cadre du travail, certains emplois sont fortement masculinisés ou d'autres, à l'inverse, fortement féminisés.

Afin d'agir en faveur du rééquilibrage de la situation, ils ont pour objectifs d'améliorer :

- la mixité des métiers et notamment le recrutement de femmes dans les métiers à dominante technique ou technologique dans lesquelles elles sont minoritaires,
- la proportion de femmes affectées à des postes à responsabilité, en particulier dans les groupes E, F et G,
- les évolutions de carrière et de rémunération des femmes afin d'en résorber les écarts injustifiés lorsqu'ils existent,
- un renforcement des actions de sensibilisation et de communication pour faciliter l'appropriation par toutes et tous des enjeux de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux réaffirment :

- leur engagement en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et contre les agissements sexistes,
- leur engagement envers la parentalité et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Ils rappellent que l'index de l'égalité professionnelle, obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, et ses indicateurs constituent un outil de mesure pour faire progresser l'entreprise en matière d'égalité en lui permettant d'apprécier l'existence éventuelle :

- D'écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- D'écart dans la répartition des augmentations individuelles
- D'écart dans la répartition des promotions

Il permet en outre d'apprécier le nombre de salariées augmentées au retour de congés maternité ainsi que la parité dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise

Si besoin les mesures nécessaires pour remédier à un taux inférieur à 75 doivent être prises dans un délai de 3 ans.

L'index ne se substitue pas à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle quel que soit son résultat.

## **Libellé et contenu des offres d'emplois**

L'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle dans la branche des Télécommunications n'est pas conditionné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les entreprises s'engagent à ce que la rédaction des offres d'emploi, de stages ou de contrats en alternance, internes et/ou externes, utilise une terminologie non discriminante dans leur intitulé et dans leur contenu afin de permettre la candidature des femmes, comme celle des hommes, sans véhiculer aucun stéréotype lié au sexe ou à tout autre critère.

## **Sélection des candidatures**

Les entreprises s'engagent également à ne prendre aucune mesure discriminante tout au long de la procédure de

---

recrutement et, en particulier, dans la procédure de traitement des candidatures qui doit être fondée sur la seule adéquation entre le profil du candidat (compétences, expérience professionnelle, nature du ou des diplômes détenus) et les compétences requises pour l'emploi proposé.

Il est rappelé que dans les entreprises de plus de 300 salariés, les collaborateurs chargés de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche lors de leur entrée en fonction, puis au moins une fois tous les 5 ans.

Les entreprises veilleront en outre à ce que les cabinets de recrutement externes auxquels elles ont recours respectent les principes définis au présent article.

## **Promotion de la mixité des métiers**

Les signataires du présent accord réaffirment leur attachement au principe de la mixité des métiers, facteur de cohésion sociale et de performance économique pour l'entreprise.

L'analyse des métiers telle que publiée dans les études de l'Observatoire des Métiers de la branche et dans le rapport annuel sur l'emploi met en exergue que les femmes et les hommes n'occupent pas dans une proportion équilibrée certains emplois, particulièrement dans le domaine technique où les femmes sont sous représentées (62 % d'hommes pour 38 % de femmes en 2019).

Les entreprises veilleront à se rapprocher dans leurs recrutements internes et externes ainsi que dans le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance d'une répartition entre les femmes et les hommes reflétant au minimum celle des taux de sorties des grandes filières de formation commerciales ou technologiques afin de tendre vers un plus grand équilibre dans les emplois qui restent très masculinisés ou très féminisés.

Par ailleurs, les entreprises devront identifier dans les candidats finalistes, à compétences égales, au moins un postulant du genre minoritaire dans l'emploi à pourvoir afin de tendre vers un plus grand équilibre dans les emplois qui restent très masculinisés ou très féminisés.

Les entreprises entendent également avoir une action pour équilibrer les candidatures, notamment celles des femmes dans les métiers techniques. Le recours aux contrats en alternance constitue une opportunité pour rééquilibrer les genres et notamment tendre à féminiser les équipes techniques.

Les entreprises s'engagent à œuvrer en faveur de la mixité entre les femmes et les hommes dans leurs actions de communication sur les métiers des télécoms afin de diversifier les profils des candidats susceptibles de répondre aux besoins de recrutements du secteur et conviennent de promouvoir les actions menées par les entreprises visant à tendre vers un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes telles que notamment :

- les partenariats avec l'enseignement supérieur pour développer la présentation des métiers des Télécoms auprès des écoles, des universités et des forums étudiants,
- la participation à des forums étudiants,
- l'accueil de jeunes de 3<sup>ème</sup> pour lesquels le stage obligatoire en entreprise constitue le moyen de découvrir le monde professionnel et de préciser leur choix d'orientation,
- la communication de témoignages de femmes en milieu technique,
- les échanges entre salariées et salariés de l'entreprise pour lever les stéréotypes d'image sur les métiers,

L'HumApp s'engage à relayer ces actions pour favoriser leur développement.

Compte tenu des enjeux concurrentiels et technologiques auxquels sont confrontées les Télécoms et du rythme accéléré des évolutions des technologies et des services offerts, la formation professionnelle constitue un élément déterminant pour les entreprises de la branche. C'est également un outil essentiel en matière de développement des compétences pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution de leur déroulement de carrière.

Le rapport annuel de branche fait apparaître un taux d'accès à la formation professionnelle beaucoup plus élevé dans la branche que la moyenne nationale (73 % en 2019) et la répartition par genre des bénéficiaires d'actions de formation est conforme à la population salariée de la branche : 38 % de femmes pour 62 % d'hommes. Néanmoins dans un contexte global de réduction des durées moyennes de formation, un écart de 2h11 subsiste entre les femmes et les hommes dans la durée moyenne de formation.

Les signataires entendent poursuivre les actions mises en place au niveau de la branche afin que les femmes et les hommes accèdent dans les mêmes conditions aux dispositifs de formation.

Ils demandent aux entreprises d'adopter des modalités d'organisation et de dispense de formation adaptées permettant de concilier les exigences de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle.

Les nouvelles technologies font évoluer les modes d'apprentissage et contribuent à améliorer l'accessibilité de la formation : rapprochement du lieu de formation du lieu de travail, recours au e-learning afin de réduire les contraintes liées au déplacement.

---

Il peut également s'agir de proposer des formations modulables, de courte durée et échelonnées dans le temps ou de faciliter l'accès à des formations en présentiel en prenant en compte la situation familiale des salariés (exemple : enfants à charge, proche aidant...).

La maternité, l'adoption ou la situation de proche aidant ne doivent pas être un frein au développement des compétences des salariés.

À l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de proche aidant, le salarié bénéficie d'un entretien sur ses perspectives professionnelles avec son RH et/ou son manager conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail. Cet entretien peut être l'occasion de proposer une réactualisation des connaissances par une période de formation si cela est nécessaire.

Les signataires du présent accord rappellent en outre 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 familiale ou pour congé parental d'éducation est prise en compte dans le calcul des droits au CPF, dans les conditions prévues par la législation en vigueur y compris pour les salariés à temps partiel.

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les parties signataires réaffirment que l'appréciation individuelle des salariés qui guide la gestion des carrières et les promotions est exclusivement fondée sur des critères professionnels sans particularisme entre les femmes et les hommes.

Le rapport annuel de branche fait apparaître que le taux de changement de groupe de classification dans la convention collective est identique pour les femmes et les hommes (5,3 %). Ces données traduisent une politique volontariste des entreprises qui doit être poursuivie.

Les entreprises poursuivront leur politique d'attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, notamment s'agissant de leur accès aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi qu'aux instances de Direction. Elles s'assureront notamment, dans les plans de succession, à ce que l'équilibre entre les femmes et les hommes soit respecté.

Elles seront attentives à remédier au «plafond de verre» qui empêche certaines catégories de progresser dans la hiérarchie. À cet effet, les entretiens professionnels permettent de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité. Les dispositifs de détection de hauts potentiels mis en place dans les entreprises peuvent également permettre de réduire les écarts de genre dans les postes de direction.

La formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité. Elle permet d'accompagner les femmes et les hommes à la prise de postes dans lesquels leur genre est sous représenté et ainsi lutter contre les «cloisons de verre» qui cantonnent certaines populations dans certaines filières professionnelles.

La valorisation de parcours professionnels de femmes dans les filières techniques favorise ce décroisement.

## **Principe d'égalité de rémunération**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, tel que posé à l'article L. 3221-2 du Code du travail.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou mentale.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Ils rappellent également que la rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne doit pas entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

## **Analyse de la situation comparée en amont des négociations d'entreprise**

Les signataires rappellent l'obligation de fournir un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise établis en amont de la négociation obli-

---

gatoire d'entreprise sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils conviennent que les entreprises non assujetties à l'obligation de négociation visée ci-dessus qui n'auraient pas déjà au cours des années précédentes réalisé une analyse comparative des rémunérations entre les femmes et les hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective, doivent remplir cette obligation dans l'année suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

### **Budget dédié en cas d'écarts non justifiés**

En cas de constatation d'écart de rémunération non justifié, les entreprises doivent prendre des mesures de rattrapage visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et affecteront un budget dédié à ce rattrapage. Ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

### **Garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité ou d'adoption**

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre les femmes et les hommes en raison de la maternité, les incidences financières que peuvent avoir les congés maternité ou d'adoption sur cette évolution ont été neutralisées par le législateur.

En conséquence, les signataires rappellent que, à défaut d'accord d'entreprise plus favorable, la rémunération de la ou du salarié est majorée, à l'issue de la période de suspension de son contrat de travail pour maternité ou adoption, des augmentations générales appliquées dans l'entreprise ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure performance économique et sociale de l'entreprise. Elle favorise une meilleure égalité et mixité professionnelle.

La parentalité ne doit pas avoir d'incidence sur les possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle ou salariale des salariés.

### **Organisation du travail**

Les entreprises s'engagent, dans la mesure du possible, à encadrer suffisamment la fixation des horaires de réunions afin d'éviter de déborder sur l'horaire habituel de travail et à tenir compte des horaires des salariés à temps partiel pour l'organisation de réunions obligatoires.

Elles autorisent, en outre, les aménagements d'horaire le jour de la rentrée scolaire pour les parents d'enfants de moins de 16 ans.

Enfin, elles portent une attention particulière aux familles monoparentales en termes de prise de congés ou de temps choisi.

### **Congé maternité ou d'adoption**

Les dispositions de l'article 4-3-2 de la convention collective stipulent que pendant les périodes légales de suspension du contrat de travail pour maternité ou d'adoption, le niveau de salaire net des intéressés est maintenu sous déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale, après 6 mois d'ancienneté.

Les signataires du présent accord décident de modifier cette disposition en supprimant la condition d'ancienneté de 6 mois.

Ils rappellent en outre, qu'en application de l'article 4-3-2 de la convention collective, et à compter du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de travail de 30 minutes par jour, sans réduction de leur rémunération.

Ils prévoient par ailleurs qu'en accord avec l'employeur, les femmes enceintes qui travaillent sur site peuvent bénéficier d'un aménagement de leur horaire de travail pour éviter les transports aux heures de pointe.

### **Congé paternité ou d'accueil de l'enfant**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, conformément à l'article L. 1225-35 du Code du travail, modifié par la Loi du 14 décembre 2020, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

---

Ce congé, pendant lequel le contrat de travail est suspendu, comporte une durée obligatoire de 4 jours calendaires faisant immédiatement suite au congé de naissance de l'enfant, prévu à l'article L. 3142-1 du Code du travail et une période facultative de 21 jours.

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les signataires du présent accord conviennent de maintenir le niveau de rémunération des intéressés, sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale, pendant les 4 jours précités, qui viennent s'ajouter au 3 jours calendaires de congé de naissance sans perte de rémunération.

## **Congé parental d'éducation**

À la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout salarié, justifiant d'un an d'ancienneté, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant dans les conditions prévues à l'article L. 1225-47 du Code du travail.

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son Compte Epargne Temps (CET), lorsqu'il existe, pour le financer.

Le congé parental peut être total ou à temps partiel.

## **Congé enfants malades**

Chaque salarié bénéficie de congés rémunérés supplémentaires en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, pour leurs enfants à charge de moins de 16 ans dans la limite de 3 jours ouvrés par an et par salarié. Ce nombre est porté à 4 pour le salarié parent d'au moins un enfant de moins de 3 ans. Ces jours ouvrés peuvent être fractionnés par demi-journée.

## **Congé proche aidant**

Le congé proche aidant permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le salarié qui entend bénéficier de ce congé, non rémunéré, doit remplir les conditions prévues par les dispositions légales et informer son employeur au moins 1 mois avant le début du congé.

En accord avec l'employeur, le salarié peut utiliser ses droits accumulés sur son Compte Epargne Temps (CET), lorsqu'il existe, pour bénéficier d'un revenu pendant tout ou partie de son congé.

En cas d'utilisation de ses droits au CET par le proche aidant, les signataires du présent accord encouragent les entreprises à abonder le congé ou à favoriser le don de jours de repos.

Le congé ne peut excéder 4 mois. Il peut être renouvelé sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

En cas de demande de renouvellement, le salarié devra respecter un délai de 15 jours.

Si l'employeur en est d'accord, le congé peut être fractionné ou transformé en activité partielle. La durée minimale de chaque période fractionnée est d'une journée.

## **Don de jours de repos**

Les salariés peuvent, sous condition, renoncer, anonymement, à tout ou partie de leurs jours de congés non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou au profit d'un collègue proche aidant. Le don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Les congés annuels ne peuvent être cédés que pour la durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

La prévention et le traitement des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail a été prise en compte par les partenaires sociaux de la branche dès la conclusion de l'accord du 26 mai 2011 sur le harcèlement et la violence au travail.

## **Prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail**

L'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'ils existent, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement et de violence au travail.

L'encadrement joue un rôle important dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, autant pour relayer la politique de prévention de l'employeur que pour détecter les actes dont les collaborateurs peuvent, le cas échéant, être les victimes ou les auteurs.

Les signataires du présent accord préconisent une sensibilisation plus globale à destination des salariés afin de leur

---

permettre d'être capable d'identifier les situations qui caractérisent le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et dont ils peuvent être victimes, témoins ou auteurs :

À titre d'illustration, peuvent être mises en œuvre dans les entreprises de télécommunications relevant du présent accord les mesures suivantes :

- Une charte de référence, annexée au règlement intérieur, affirmant clairement que le harcèlement et la violence ne sont pas admis dans l'entreprise et précisant les procédures à suivre si un cas survient,
- Des actions de formation ou d'information des salariés et des managers, les sensibilisant à la survenance des cas de harcèlement et de violence au travail, à leurs causes, à la manière de les prévenir, ainsi qu'au cadre légal et réglementaire applicable (formation à la conduite des équipes, formation sur la gestion des appels difficiles pour les salariés en centre d'appels, ou formation adaptée aux salariés en contact physique avec le client en point de distribution ou en démarchage à domicile,...),
- Des mesures donnant à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail (ex : espaces de discussion dans l'entreprise).

Les partenaires sociaux rappellent que toutes les entreprises doivent communiquer auprès des salariés sur cette thématique par tout moyen approprié (affichage, site intranet etc...) et que le règlement intérieur doit mentionner les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes.

Ils rappellent également que la Commission Paritaire Santé et Prévention des risques des Télécommunications (CSPS) a établi un livret d'information sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes disponible et téléchargeable, notamment sur le site de l'HumApp.

## Désignation de référents

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, élu du personnel, est désigné par le CSE de l'entreprise.

De plus, en complément de celui désigné par les élus, les entreprises de plus de 50 salariés doivent également désigner un référent en la matière pour réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

## Traitement des plaintes de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise

Ainsi que le prévoit l'article 2-3 de l'Accord du 26 mai 2011 précité et dans le cas où, malgré les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, une plainte relative à un harcèlement sexuel survient, une procédure appropriée doit être mise en place par l'employeur. Cette procédure devra respecter les principes suivants :

- Principe de discrétion,
- Principe d'anonymat dans la communication,
- Principe d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable des différentes parties,
- Une assistance extérieure peut être utile, qui peut s'appuyer par exemple sur les services de santé au travail.

La plainte doit donner lieu à une enquête et être traitée dans les meilleurs délais, sans pouvoir excéder 2 mois. En outre et si malgré les mesures mises en œuvre par l'entreprise, la victime de cas avéré de harcèlement avait besoin d'un soutien médical et/ou psychologique, des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en place (article 3-2 de l'accord du 26 juin 2011).

## Indicateurs dans les entreprises

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales qu'elles sont tenues d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise (« Index de l'égalité femmes-hommes ») au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, se situent en deçà du niveau de 75 points, la négociation sur l'égalité professionnelle doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE.

En l'absence de conclusion d'un accord d'entreprise tel que prévu à l'article L. 2315-45 du Code du travail, il est créé une Commission de l'Égalité Professionnelle, au sein du CSE des entreprises de plus de 300 salariés, chargée de préparer les délibérations du Comité.

Chaque année, lors de la publication de l'index sur l'égalité professionnelle, les élus et le secrétaire du CSE des

---

entreprises entre 50 et 300 salariés sont invités à inscrire à l'ordre du jour du CSE un point sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises dépourvues d'organisations syndicales s'attacheront, lorsqu'un déséquilibre notable en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est constaté, à fixer des objectifs et les délais nécessaires pour progresser dans l'amélioration de la mixité.

## **Indicateurs de branche**

Un rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe est remis chaque année aux partenaires sociaux préalablement à la négociation annuelle sur les salaires de branche.

Les signataires du présent accord rappellent qu'ils étaient convenus dans l'accord du 23 septembre 2005 de le compléter d'une répartition par sexe afin de repérer et analyser les tendances d'écarts de situation constatés au niveau de la branche entre les femmes et les hommes. Ce rapport, sous réserve de la réunion des conditions matérielles pour l'effectuer, comporte les informations suivantes :

- Répartition par sexe des salariés cadres et non cadres, CDI/CDD,
- Répartition par sexe de la pyramide des âges des salariés cadres et non cadres,
- Répartition par sexe des salariés à temps plein et à temps partiel,
- Répartition par sexe des embauches en CDI et CDD des salariés cadres et non cadres,
- Répartition par sexe des effectifs selon les groupes de classification,
- Rémunération moyenne par sexe et par groupe de classification,
- Rémunération moyenne des groupes de classification, par sexe et par grandes filières (domaines technique, innovation et multimédia, domaines commercial et marketing, fonctions support),
- Taux de féminisation des grandes filières de formation des ingénieurs et des techniciens,
- Taux de féminisation des grandes filières de formation commerciales,
- Répartition par sexe des contrats de professionnalisation et d'apprentissage financés dans la branche,
- Répartition par sexe, des changements de groupe de classification au sens de la convention collective.

Ce rapport, examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche, doit leur permettre, distinctement et sans préjudice de la négociation annuelle sur les salaires, de repérer et analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes, d'évaluer les mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées dans les négociations de branche prenant en compte l'égalité professionnelle.

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 9 : Primauté des dispositions de l'accord de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les dispositions du présent accord de branche prévalent sur les dispositions des accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du Code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier les dispositions prises en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés

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

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

---

# Épargne salariale

## Accord du 5 juillet 2007

[Étendu par arr. 5 mai 2008, JO 15 mai]

### Préambule

Le présent accord a pour objet le développement de la participation, de l'épargne salariale et de l'actionnariat salarié dans la branche des télécommunications.

Dans la lignée de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale, les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un régime de participation d'application facultative et supplétive dans les entreprises de la branche qui, en raison de leur effectif, ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation à la date de l'adhésion audit dispositif de participation, ou dans celles ne disposant ni de délégués syndicaux ni de comité d'entreprise.

À l'occasion de la mise en œuvre de ce régime, ils conviennent également de constituer un Plan d'Épargne Intereprises (PEI) ainsi qu'un Plan d'Épargne Retraite collectif Intereprises (Perco I), d'application facultative et supplétive, accessibles à toutes les entreprises de la branche.

### Article 1

#### Participation aux résultats de l'entreprise

*(Abrogé par Accord du 15 novembre 2024)*

#### 1-1

##### Champ d'application

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Télécommunications qui, en raison de leur effectif, ne sont pas soumises au régime obligatoire de la participation, ou qui ne disposent ni de délégués syndicaux ni de comité d'entreprise, peuvent mettre en place un régime de participation volontaire.

Le présent accord permet à ces employeurs d'appliquer directement le présent régime de participation, sans devoir conclure un accord de participation dans leur entreprise. Ils doivent alors se conformer aux dispositions des articles ci-dessous (formule de calcul, modalité de répartition et de gestion, information des bénéficiaires).

Les entreprises et leurs salariés concernés bénéficient des mêmes avantages fiscaux et sociaux que dans le cadre du régime obligatoire de la participation.

#### 1-2

##### Formule de calcul

Les droits attribués au personnel au titre de la participation aux résultats de l'entreprise sont calculés selon la formule de référence légale, soit sur les bénéfices réalisés en France Métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, imposables et diminués de l'impôt correspondant.

Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 % l'an, des capitaux propres est retranchée de ces bénéfices. Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise.

La moitié du chiffre ainsi obtenu constitue la réserve spéciale de participation.

Les droits attribués aux salariés sont calculés dans chaque entreprise selon la formule suivante :

**(Bénéfices net – 5 % capitaux propres) / 2 × (Masse salariale/Valeur Ajoutée)**

Les bénéfices nets, les capitaux propres, la masse salariale et la valeur ajoutée sont définis conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### 1-3

##### Répartition de la Réserve Spéciale de Participation (RSP)

Tous les salariés justifiant de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, quel que soit leur contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat en alternance, contrat à temps partiel ou à temps plein, etc...), ont vocation à bénéficier de la participation. Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

La réserve spéciale de participation est répartie entre les salariés, proportionnellement au salaire perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice dans la limite de 4 fois le plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même salarié, ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les plafonds visés aux deux alinéas précédents doivent être calculés prorata temporis en cas d'entrée et/ou sortie

---

en cours d'année.

Les sommes qui, en raison du plafonnement de droits individuels, ne pourraient être attribuées à un salarié, sont redistribuées aux autres salariés n'ayant pas atteint le plafond, sans que ceci puisse avoir pour effet de dépasser leur propre plafond.

Le versement d'un supplément de RSP, éventuellement décidé par l'employeur en application des dispositions légales ou réglementaires et des dispositions du présent accord, entre dans les plafonds ci-dessus et obéit aux mêmes règles de répartition.

Les périodes d'absence pour congé de maternité ou d'adoption et les absences consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont assimilées à des périodes de présence. La répartition de la RSP est calculée pour ces périodes sur le salaire qui aurait été versé au salarié s'il avait travaillé.

#### **1-4**

##### **Modalités de gestion**

Les droits attribués à chaque bénéficiaire, y compris le cas échéant le supplément de participation, sont impérativement versés et gérés dans le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) défini à l'article 2 ci-après ou dans le PERCO défini à l'article 3 ci-après.

Toutefois, lorsque les sommes attribuées au titre d'un exercice n'excèdent pas un montant fixé par arrêté ministériel (80 euros à la date de conclusion du présent accord), elles peuvent être directement versées au salarié.

Le délai d'indisponibilité et les cas dans lesquels ces sommes peuvent exceptionnellement être débloquées sont déterminés à l'article 2-9 ci-après.

#### **1-5**

##### **Information collective et individuelle**

###### **Information collective**

Les salariés sont informés du présent dispositif de participation par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet et de l'entreprise, etc...).

Par ailleurs, chaque année et dans les 6 mois suivants la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la participation pour l'exercice écoulé ainsi que des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

###### **Information individuelle**

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, au moment de la mise en place du présent accord et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

En outre, tout salarié bénéficiaire reçoit, dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la Réserve Spéciale de Participation pour l'exercice écoulé,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- le montant de la CSG et de la CRDS,
- l'organisme auquel est confié la gestion de ces droits,
- la date à laquelle ses droits seront négociables ou exigibles,
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

#### **1-6**

##### **Notification de l'adhésion à la DDTEFP et dénonciation**

Les entreprises ayant décidé la mise en place de la participation et l'adhésion au présent PEI ou PERCO I ci-après sont tenues de notifier à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dont elles relèvent l'application de la participation financière dans leur entreprise en application du présent accord ainsi que ses modalités d'application, notamment la date d'effet et la durée d'application de l'accord dans leur entreprise. Elles en informent également le comité paritaire de suivi prévu à l'article 4 ci-après.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur d'un accord de participation dans l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 442-10 du code du travail entraîne la sortie de plein droit du champ d'application de l'article 1-1 du présent accord.

Enfin, en cas de dénonciation de la mise en œuvre du présent accord de participation par une entreprise, cette dernière devra en informer chacune des organisations signataires du présent accord de branche et le notifier à la DDTE.

---

## 1-7

### **Règlement des litiges concernant l'application de l'accord de participation**

En cas de litige individuel ou collectif concernant l'application en entreprise de l'accord de participation prévu ci-dessus, la commission paritaire de suivi prévu à l'article 4 peut être saisie. À défaut de solution provenant des membres de la Commission, le différend sera porté devant les juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

## **Article 2**

### **Plan d'Épargne Interentreprises (PEI)**

## 2-1

### **Champ d'application**

Peuvent adhérer au présent plan d'épargne interentreprises (PEI) l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique de la Convention Collective Nationale des Télécommunications, sous réserve de respecter les formalités d'adhésion au PEI prévues à l'article 2-3 ci-après.

Les entreprises qui adhèrent au présent PEI en informent le comité paritaire de suivi prévu à l'article 4 ci-après.

## 2-2

### **Bénéficiaires**

Tous les salariés des entreprises visées à l'article 2-1 ci-dessus, y compris les personnes titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de formation en alternance justifiant d'une ancienneté de 3 mois dans leur entreprise, peuvent adhérer au plan d'épargne inter entreprises, dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Il en est de même pour les chefs d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, les présidents, les présidents directeurs généraux, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire pour les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus 100 salariés.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Les anciens salariés ayant quitté leur entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements mais ne peuvent plus bénéficier de l'abondement éventuellement prévu dans l'entreprise.

Les anciens salariés de l'entreprise qui l'ont quittée pour un motif autre que la retraite ou la préretraite ne peuvent effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement au titre de la dernière période d'activité intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter cet intéressement au PEI.

## 2-3

### **Adhésion**

L'entreprise qui souhaite adhérer au PEI transmet à la société gestionnaire désignée à l'article 2-6 ci-après un bulletin d'adhésion précisant les modalités de son engagement.

L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son bulletin de versement.

## 2-4

### **Alimentation du PEI**

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PEI peut être alimenté par les sommes provenant :

— des versements volontaires du salarié, y compris la prime d'intéressement si elle existe, plafonnés à 25 % de la rémunération brute annuelle ou 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée ou pour les conjoints collaborateurs ou associés.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire. Ils peuvent par ailleurs effectuer en cours d'année des versements exceptionnels :

- des sommes issues de l'intéressement,
- des sommes issues de la réserve spéciale de participation,
- des versements complémentaires de l'employeur (abondement) selon les modalités définies à l'article 2-5 ci-après,
- du transfert des sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail,
- du transfert des sommes détenues dans le cadre d'un Compte Épargne Temps sous réserve que l'accord ayant mis en place le CET le prévoie.

## 2-5

### **Modalités de l'abondement recommandé**

Pour faciliter la constitution de l'épargne collective, les signataires du présent accord recommandent aux entreprises

---

de compléter les versements du salarié par un abondement.

En aucun cas l'abondement ne peut être conçu comme un complément de salaire.

L'abondement est collectif. Il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les salariés dans l'exercice de leur fonction. L'abondement porte sur les versements volontaires, y compris la prime d'intéressement si elle existe.

L'abondement est défini par année civile. Les modalités d'abondement retenues doivent être communiquées au salarié au plus tard le 31 décembre de l'année précédente.

L'abondement peut être renouvelé par tacite reconduction annuellement. Il peut être modifié ou supprimé chaque année par l'employeur qui en informe l'organisme gestionnaire et les salariés.

L'entreprise peut choisir un taux d'abondement différent par type de versement dans les limites du plafond légal.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à retenir une formule à taux dégressif d'abondement en retenant deux ou plusieurs tranches de versement volontaire comportant pour chacune un taux d'abondement et un plafond d'abondement, le taux retenu pour la seconde tranche étant inférieur au taux précédent (exemple : l'entreprise abonde à hauteur de 150 % les versements volontaires jusqu'à un certain plafond puis à hauteur de 100 % jusqu'à un plafond plus élevé).

L'employeur opère son choix en déterminant le taux ainsi que le plafond applicables à chaque type de versement (versements volontaires, intéressement, transferts ayant lieu à l'expiration de la période d'indisponibilité) parmi les options suivantes :

— **Taux applicable :**

Chaque versement volontaire peut être abondé à hauteur de 20 %, 35 %, 50 %, 70 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 %, 300 %, selon le choix de l'employeur.

— **Plafond applicable :**

Par an et par épargnant, l'abondement versé par l'entreprise est plafonné à hauteur de 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 250 €, 1 500 €, 1 750 €, 2 000 €, 2 300 €, ou 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale<sup>1</sup>, selon le choix de l'employeur.

<sup>1</sup> *Tout autre plafond institué par voie légale ou réglementaire ultérieurement s'appliquera automatiquement*

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PEI en même temps, ou au plus tard dans les 30 jours qui suivent les versements volontaires de l'épargnant, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité.

## 2-6

### Organisme de gestion

UNETEL-RST, après présentation des opérateurs et concertation avec les organisations syndicales signataires du présent accord décide de confier la gestion de la réserve spéciale de participation et de l'épargne constituée dans le PEI à Groupama, à compter de la date d'entrée en application du présent accord.

L'activité de gestion administrative (tenue des comptes conservation de parts et tenue de registres) est assurée par Groupama Épargne Salariale, située 4-6, avenue d'Alsace - 92033 Paris la Défense, ci-après dénommée le Teneur de compte.

La gestion financière est assurée par la Société de Gestion Groupama Asset Management, dont le Siège Social est 25, rue de Courcelles, 75008 Paris, ci-après dénommé le Gestionnaire, conformément au règlement des dits Fonds Communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des Fonds Communs sont déposés à la Banque Banque Finama, dont le Siège Social est 157 Boulevard Haussmann, 75008 Paris, ci-après dénommé le Dépositaire.

Tous les 3 ans, à compter de la désignation, les parties signataires du présent accord procéderont à un réexamen des conditions de gestion.

Les sommes versées au PEI sont employées en totalité à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises, selon le choix du bénéficiaire.

Les possibilités d'arbitrage des avoirs des bénéficiaires entre les FCPE du présent PEI et du PERCO I ci-après s'effectueront conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ces plans.

La gamme retenue de ce gestionnaire, labellisée par le Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale (CIES), est dénommée «Groupama Épargne Responsable» (GER).

Chaque salarié a le choix d'investir dans un ou plusieurs des compartiments proposés par FCPE Groupama Épargne Responsable :

**3** compartiment monétaire : «Épargne Responsable Sécurité»

---

(profil d'investissement : court terme,

**3 compartiment prudence : «Épargne Responsable Prudence»**

(profil d'investissement : fonds diversifié donnant la priorité à la préservation du capital),

**3 compartiment équilibre : «Épargne Responsable Équilibre»**

(profil d'investissement : fonds diversifié recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque),

**3 compartiment dynamique : «Épargne Responsable Dynamique»**

(profil d'investissement : fonds diversifié recherchant des plus values à long terme),

**3 compartiment régional : «Épargne Responsable Emploi Régional»**

(profil d'investissement : Ce compartiment est investi en titres de petites et moyennes capitalisations européennes, de PME régionales non cotées françaises qui participent à la vitalité du tissu économique local (français et européen) et à la création d'emplois en région).

**3 compartiment solidaire : «Épargne Responsable Solidaire»**

(profil d'investissement : l'actif de ce compartiment est réparti entre des titres d'entreprises solidaires (5 à 10 %), des actions et partiellement des produits de taux choisis selon des critères SR).

En l'absence de choix du participant, sur son bulletin de versement, les droits seront employés dans le compartiment Épargne Responsable Sécurité.

L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition du portefeuille sont annexés au présent accord.

Les sommes alimentant le plan sont versées au dépositaire des avoirs des Fonds Communs désigné ci-dessus dans un délai de quinze jours à compter de la date de leur versement.

## **2-7**

### **Information collective et individuelle**

#### **Information collective**

Les salariés sont informés du présent PEI de branche par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise, etc...).

#### **Information individuelle**

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié, lors de l'adhésion au PEI et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Par ailleurs, toute acquisition de parts au nom des salariés donne lieu à la remise à chaque épargnant d'un relevé d'opération distinct du bulletin de salaire et comprenant :

— un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et tantièmes de parts acquis et le montant total d'acquisition.

L'épargnant reçoit en outre chaque année un relevé de la situation de son compte. Pour ce faire, l'épargnant s'engage à informer l'entreprise et l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresses.

## **2-8**

### **Frais de gestion**

Les droits d'entrée ou commissions de souscription sont à la charge de l'entreprise.

Les frais de tenue de compte sont à la charge de l'entreprise. Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ du salarié. À cette fin, l'entreprise informe l'organisme gestionnaire du départ du salarié.

Les frais de gestion financière des FCPE sont à la charge des fonds, selon les dispositions prévues par le règlement de chacun d'entre eux.

## **2-9**

### **Déblocage des sommes**

#### **- Délai de déblocage**

L'intégralité des sommes provenant des versements au Plan d'épargne Inter entreprises est disponible à l'expiration du délai de blocage prévu par la législation.

Toutefois, les droits sont déblocables avant ce délai lors de la survenance de l'un des cas prévu ci-après.

#### **- Cas de déblocage anticipé**

Les parts de fonds communs de placements peuvent être exceptionnellement liquidés, totalement ou partiellement, au profit du bénéficiaire ou de ses ayants droits avant l'expiration du délai ci-dessus dans les cas suivants :

— Mariage du participant ou conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité,

- 
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à charge,
  - Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé,
  - Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
  - Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS,
  - Cessation du contrat de travail du bénéficiaire ou cessation du mandat social pour les entreprises de 1 à 100 salariés,
  - Création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole,
  - Acquisition ou agrandissement de la résidence principale,
  - Situation de surendettement du salarié.

Toute modification de ces cas de déblocage par voie légale s'applique automatiquement.

## **2-10**

### **Dépôt du règlement du PEI auprès des services centraux du Ministre chargé du travail**

Le règlement du PEI, joint en annexe au présent accord, est déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

## **Article 3**

### **Plan d'Épargne Retraite Collectif Inter entreprises (PERCO I)**

#### **3-1**

##### **Champ d'application**

Peuvent adhérer au présent PERCO I l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique de la Convention Collective Nationale des Télécommunications à la condition que ces entreprises offrent à leurs salariés l'accès à un PEE, un PEG, ou au PEI prévu à l'article 2 ci-dessus, et sous réserve de respecter les formalités d'adhésion au PERCO I prévues à l'article 3-3 ci-après.

Les entreprises qui adhèrent au présent PERCO I en informent le comité paritaire de suivi prévu à l'article 4 ci-après.

#### **3-2**

##### **Bénéficiaires**

Tous les salariés visés à l'article 2-2 ci-dessus relatif au PEI peuvent adhérer au présent PERCO I, dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Les retraités et pré retraités peuvent effectuer des versements dans le PERCO I dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date de départ à la retraite.

Les anciens salariés (autres que retraités et préretraités) peuvent effectuer des versements dans le PERCO I dès lors qu'ils ne bénéficient pas d'un PERCO chez leur nouvel employeur.

Ces versements ne peuvent plus faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

#### **3-3**

##### **Adhésion**

L'entreprise qui souhaite adhérer au PERCO I transmet à la société gestionnaire désignée à l'article 3-6 ci-après un bulletin d'adhésion.

L'adhésion du bénéficiaire est réalisée par l'envoi de son bulletin de versement.

#### **3-4**

##### **Alimentation du PERCO I**

Il est convenu que le compte de chacun des adhérents au PERCO I peut être alimenté par les sommes provenant :

- des versements volontaires des salariés dans les mêmes conditions que celles définies pour le PEI à l'article 2-4,
- des versements complémentaires de l'employeur (abondement) selon les mêmes principes et modalités que ceux prévus pour le PEI à l'article 2-5, dans le respect du plafond spécifique au PERCO fixé par la loi (abondement limité à 300 % des versements volontaires des salariés et plafonné à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale<sup>2</sup>),

<sup>2</sup> Tout autre plafond institué par voie légale ou réglementaire ultérieurement s'appliquera automatiquement

- des sommes issues de la participation, celles-ci pouvant faire l'objet d'un versement complémentaire de

---

l'employeur (abondement) selon les mêmes principes et modalités que ceux prévus à l'article 2-5, dans le respect du plafond spécifique au PERCO fixé par la loi (abondement limité à 300 % des versements volontaires des salariés et plafonné à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale<sup>3</sup>).

<sup>3</sup> Tout autre plafond institué par voie légale ou réglementaire ultérieurement s'appliquera automatiquement

### **3-5**

#### **Transfert des sommes d'un PEE ou du PEI vers le PERCO I**

Les sommes détenues dans un PEE ou dans le PEI peuvent être transférées, avant l'expiration du délai de blocage de 5 ans, vers le PERCO I. Ce transfert ne peut dans ce cas donner lieu à abondement.

Les sommes détenues dans un PEE ou dans un PEI après l'expiration de la période de blocage et qui sont donc disponibles peuvent également être transférées sur le PERCO I. Les sommes ainsi transférées peuvent faire l'objet d'un abondement.

Le transfert n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 443-2 du Code du travail.

### **3-6**

#### **Organisme de gestion**

UNETEL-RST, après présentation des opérateurs et concertation avec les organisations syndicales signataires du présent accord décide de confier la gestion de l'épargne constituée dans le PERCO I à Groupama, à compter de la date d'entrée en application du présent accord.

L'activité de gestion administrative (tenue des comptes conservation de parts et tenue de registres) est assurée par Groupama Épargne Salariale, située 4-6, avenue d'Alsace - 92033 Paris La Défense, ci-après dénommée le Teneur de compte.

La gestion financière est assurée par la Société de Gestion Groupama Asset Management, dont le Siège Social est 25, rue de Courcelles, 75008 Paris, ci-après dénommé le Gestionnaire, conformément au règlement des dits Fonds Communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des Fonds Communs sont déposés à la Banque Banque Finama, dont le Siège Social est 157 Boulevard Haussmann, 75008 Paris, ci-après dénommé le Dépositaire.

Tous les 3 ans, à compter de la désignation, les parties signataires du présent accord procéderont à un réexamen des conditions de gestion.

La gamme retenue de ce gestionnaire, labellisée par le Comité Intersyndical de L'Épargne Salariale (CIES) est dénommée «Groupama Épargne Responsable»

Les compartiments proposés par le FCPE Groupama Épargne Responsable sont :

**3** compartiment monétaire : «Épargne Responsable Sécurité»

(profil d'investissement : court terme)

**3** compartiment prudence : «Épargne Responsable Prudence»

(profil d'investissement : fonds diversifié donnant la priorité à la préservation du capital)

**3** compartiment équilibre : «Épargne Responsable Équilibre»

(profil d'investissement : fonds diversifié recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque)

**3** compartiment dynamique : «Épargne Responsable Dynamique»

(profil d'investissement : fonds diversifié recherchant des plus values à long terme)

**3** compartiment régional : «Épargne Responsable Emploi Régional»

(profil d'investissement : Ce compartiment est investi en titres de petites et moyennes capitalisations européennes, de PME régionales non cotées françaises qui participent à la vitalité du tissu économique local (français et européen) et à la création d'emplois en région)

**3** compartiment solidaire : «Épargne Responsable Solidaire»

(profil d'investissement : l'actif de ce compartiment est réparti entre des titres d'entreprises solidaires (5 à 10 %), des actions et partiellement des produits de taux choisis selon des critères SR).

#### **Les modes de Gestion**

Les participants ont le choix entre deux modes de Gestion :

##### **— La gestion Libre :**

Elle permet aux participants d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les différents compartiments. Chaque participant peut décider à tout moment d'effectuer un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans l'un ou l'autre des compartiments de Groupama Épargne Responsable.

---

### — La gestion Pilotée :

Elle permet aux participants dans le cadre du PERCOI de confier la répartition de leurs avoirs entre les supports de placements d'une même gamme en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance.

### — Choix de gestion :

Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le participant lors de son premier versement. À défaut de choix clairement exprimé par un participant, ses versements seront affectés en gestion libre sur le compartiment Épargne Responsable Sécurité.

L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition du portefeuille sont annexés au présent accord.

Les sommes alimentant le plan sont versées au dépositaire des avoirs des Fonds Communs désigné ci-dessus dans un délai de quinze jours à compter de la date de leur versement.

## 3-7

### Information collective et individuelle

#### Information collective

Les salariés sont informés du présent dispositif de PERCO I par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise, etc...).

#### Information individuelle

Le chef d'entreprise remet à chaque salarié lors de l'adhésion au PERCO I et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposée par l'entreprise.

Par ailleurs, toute acquisition de parts au nom des salariés donne lieu à la remise à chaque épargnant d'un relevé d'opération distinct du bulletin de salaire et comprenant :

— un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et tantièmes de parts acquis et le montant total d'acquisition.

L'épargnant reçoit en outre chaque année un relevé de la situation de son compte. Pour ce faire, l'épargnant s'engage à informer l'entreprise et l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse.

## 3-8

### Frais de gestion

Les droits d'entrée, les frais de tenue de compte et les frais de gestion financière des FCPE sont régis selon les mêmes modalités que celle fixées à l'article 2-8 ci-dessus relatif au PEI.

## 3-9

### Déblocage des sommes

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes des participants sont détenues jusqu'au départ à la retraite.

Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte. S'il en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente. L'épargnant peut, s'il le souhaite, demander un panachage entre ces deux modes de sorties. Lorsque l'épargnant choisit une modalité de délivrance en capital, la délivrance peut se faire en une fois ou de façon fractionnée, au choix de l'épargnant.

Exceptionnellement, l'épargnant peut demander le déblocage anticipé de ses avoirs dans les cas suivants (article R. 443-12 du Code du travail) :

- décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- expiration des droits à l'assurance chômage de l'épargnant,
- invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- situation de surendettement de l'épargnant,
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle.

Tout autre cas de déblocage anticipé institué ultérieurement par voie légale s'applique automatiquement.

La sortie du PERCO I s'effectue, au choix de chaque participant, soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soit sous forme de capital (art. L. 443-1-2, IV du code du travail).

Afin de faire son choix chaque participant au plan peut demander entre 12 et 3 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à leurs comptes un relevé lui précisant le montant du capital et l'équivalent en rente.

Chaque participant qui souhaite bénéficier d'une rente exprimera son choix 1 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte.

---

Les modalités de conversion du capital en rente seront effectuées en fonction des données en vigueur au moment de la sortie.

Ce choix sera matérialisé par un contrat de souscription de la rente établie auprès de la société d'assurance agréée par le code des assurances : Groupama Vie située 5-7, rue du Centre - 93 199 Noisy Le Grand Cedex.

### **3-10**

#### **Dépôt du règlement du PERCO I auprès des services centraux du Ministre chargé du travail**

Le règlement du PERCO I, joint en annexe au présent accord, est déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

### **Article 4**

#### **Structures de surveillance et de suivi**

##### **- Conseil de surveillance**

Conformément aux dispositions du code monétaire et financier, il est institué un conseil de surveillance pour chaque fonds commun de placement désignés aux articles 2-6 et 3-6 ci-dessus.

Le conseil de surveillance est composé conformément aux dispositions légales et aux règlements des FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport de gestion sur les opérations et résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

##### **- Comité paritaire de suivi**

Un comité paritaire de suivi est institué au niveau de la branche.

Il a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord.

Il est composé d'un représentant par organisation syndicale signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants d'employeurs désignés par UNETEL-RST et présidée alternativement chaque année par un représentant du collège des organisations syndicales ou du collège des représentants d'employeurs. Son secrétariat est assuré par UNETEL-RST.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements des frais liés à la participation à cette instance sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et conditions de participation aux réunions paritaires.

Le comité paritaire de suivi se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants : encours déposés sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Il peut également se réunir à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

### **Article 5**

#### **Sécurisation juridique**

Les entreprises qui décident d'appliquer l'article 1 sur la participation et/ou l'article 2 sur le PEI et/ou l'article 3 sur le PERCOI ne peuvent déroger aux dispositions prévues par le présent accord.

### **Article 6**

#### **Formalités**

##### **- date d'effet/dépôt /extension**

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'applique à compter de sa date de dépôt auprès des services du Ministre chargé du travail.

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

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

##### **- révision et dénonciation**

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, chaque organisation signataire ou adhérente peut demander, à tout moment, la révision du présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un des deux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Sous réserve de dispositions particulières impliquant que lesdites modifications entrent en vigueur au cours de l'exercice suivant.

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L 132-8 du code du travail.

Pour les seules entreprises dont le terme du délai de survie de l'accord dénoncé interviendrait au cours d'un exercice, l'accord continuera à produire ses effets, à titre exceptionnel, aux seules fins de permettre le calcul et la répartition de la participation dudit exercice ainsi que l'affectation des fonds qui en sont issus, aux PEI et PERCO I institués par le présent accord.

## **Annexe 1 - Plan d'épargne interentreprises de l'UNETEL-RST Dispositions générales**

### **Article I-1 Objet du PEI**

Conformément aux articles L. 443-1-1 et suivants du code du Travail, ce Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) a pour objet de permettre aux salariés, et le cas échéant aux chefs d'entreprise et mandataires sociaux (voir article I-2) de chaque entreprise couverte par le PEI UNETEL-RST de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

### **Article I-2 Participants au PEI**

#### **I-2-1 Les Bénéficiaires**

Tout salarié d'une entreprise ayant adhéré à ce plan d'épargne interentreprises et entrant dans son champ d'application peut participer au PEI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans l'Entreprise (article L. 444-4 du code du Travail). L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le plan. L'ancienneté est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise sur l'exercice au cours duquel le versement est effectué, plus les douze mois précédents (que cette ancienneté ait été acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail). Cette ancienneté pourra être réduite par l'entreprise dans les conditions particulières lors de son adhésion.

De plus, pour les entreprises comptant habituellement au moins un salarié (en plus du chef d'entreprise ou du dirigeant) et au plus 100 salariés, les chefs d'entreprise et les dirigeants de ces entreprises (ainsi que leurs conjoints ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code du commerce), même non titulaires d'un contrat de travail, peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés.

#### **Anciens salariés :**

##### **- retraités ou préretraités**

Les retraités ou préretraités, peuvent continuer à effectuer des versements au PEI après leur départ de l'Entreprise y compris après la cessation de leur contrat de travail. Ils ne peuvent pas bénéficier de l'abondement, les contraintes de blocage restent les mêmes, mais ils profitent des autres avantages liés au PEI : gestion collective et avantages fiscaux.

##### **- non retraités ni préretraités**

Les salariés dont le contrat de travail est rompu pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne. Ils ne peuvent, par contre, plus effectuer de nouveaux versements. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter tout ou partie de cet intéressement dans le plan d'épargne interentreprises. Ce versement est alors bloqué 5 ans dans le PEI et ne bénéficie pas de l'abondement de l'Entreprise.

### **Article I-3 Champ d'application - Procédure d'adhésion**

#### **I-3-1 Champ d'application**

Entre dans le champ d'application du présent plan d'épargne interentreprises (PEI) l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique de la Convention Collective Nationale des Télécommunications.

#### **I-3-2 Adhérents et Procédure d'adhésion**

##### **Les entreprises adhérentes :**

Toute entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article I-3-1 peut adhérer au PEI.

---

L'adhésion des entreprises au PEI est libre et facultative. Elle entraîne l'acceptation des dispositions générales.

#### **Procédures d'adhésion :**

Toute entreprise adhérente doit signer un bulletin d'adhésion au PEI précisant les modalités de son engagement au travers des conditions particulières d'adhésion. Seule l'adhésion de l'Entreprise au PEI UNETEL-RST permet aux salariés de cette entreprise de bénéficier de l'abondement.

Le bulletin d'adhésion précisera notamment les modalités d'abondement choisies parmi les formules détaillées à l'article 2-5 - de l'accord auquel ce règlement est annexé.

Conformément à la réglementation en vigueur, le bulletin d'adhésion n'a pas à être déposé par l'Entreprise Adhérente à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dépositaire du PEI UNETEL-RST.

#### **Article I-4 Alimentation du PEI**

Le PEI peut être alimenté par :

1. Les versements volontaires des participants (les sommes issues de l'intéressement font partie de ces versements volontaires, et peuvent être versées partiellement ou en totalité).

Les versements volontaires annuels d'un participant ne peuvent excéder :

- pour un salarié : 25 % de sa rémunération annuelle brute,
- pour un retraité ou préretraité : 25 % de sa pension de retraite ou allocation de préretraite,
- pour un chef d'entreprise ou un mandataire social : 25 % de sa rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires,
- pour un chef d'entreprise individuelle ou un professionnel libéral : 25 % de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de son activité sur l'année précédente (article L. 443-2 du code du Travail),
- pour un conjoint du chef d'entreprise ou pour un salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente : 25 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

En cas de participation à plusieurs plans d'épargne (Plan d'Épargne d'Entreprise, Plan d'Épargne Interentreprises, Plan d'Épargne Retraite Collectif (Interentreprises), ...), le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires de chaque participant à ces divers plans (article L. 443-2 du code du Travail).

2. Les sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation.

3. Les versements complémentaires de l'employeur (abondement) dont les modalités sont définies à l'article 2-5 de l'accord auquel le présent texte est annexé.

Les sommes ainsi versées annuellement par une ou plusieurs entreprises pour un adhérent à un ou plusieurs plans d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) sont plafonnées à la limite légale en vigueur (8 % du plafond annuel de la sécurité sociale soit 2 575 euros en 2007), sans pouvoir excéder 300 % de la contribution de l'adhérent.

Ces sommes peuvent être déduites par l'Entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas. Elles ne sont pas assujetties à la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts et ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation de la Sécurité sociale. Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires (Article L. 443-8 du code du Travail). Cependant, l'abondement est soumis à la CSG et à la CRDS pour l'ensemble des participants.

L'abondement peut être déterminé de façon indépendante en fonction du type de versement.

L'abondement versé par l'Entreprise ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale, en vigueur dans l'Entreprise au moment de son adhésion au PEI. Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'adhésion au PEI.

L'abondement de l'Entreprise est versé concomitamment aux versements volontaires des bénéficiaires, ou au plus tard à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ du bénéficiaire de l'Entreprise.

4. Le transfert des sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent.

5. Le transfert des sommes détenues dans le cadre d'un Compte Épargne Temps.

---

## **Article I-5**

### **Gestion des fonds et choix des investissements**

Les sommes alimentant le plan, telles qu'elles sont définies à l'article I-4 et quelle que soit leur origine, sont affectées à l'acquisition de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE).

#### **I-5-1**

##### **Choix des investissements**

Chaque salarié a le choix d'investir dans un ou plusieurs des compartiments proposés par FCPE Groupama Épargne Responsable :

**3** compartiment monétaire : «Épargne Responsable Sécurité»

(profil d'investissement : court terme)

**3** compartiment prudence : «Épargne Responsable Prudence»

(profil d'investissement : fonds diversifié donnant la priorité à la préservation du capital)

**3** compartiment équilibre : «Épargne Responsable Équilibre»

(profil d'investissement : fonds diversifié recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque)

**3** compartiment dynamique : «Épargne Responsable Dynamique»

(profil d'investissement : fonds diversifié recherchant des plus values à long terme)

**3** compartiment régional : «Épargne Responsable Emploi Régional»

(profil d'investissement : Ce compartiment est investi en titres de petites et moyennes capitalisations européennes, de PME régionales non cotées françaises qui participent à la vitalité du tissu économique local (français et européen) et à la création d'emplois en région)

**3** compartiment solidaire : «Épargne Responsable Solidaire»

(profil d'investissement : l'actif de ce compartiment est réparti entre des titres d'entreprises solidaires (5 à 10 %), des actions et partiellement des produits de taux choisis selon des critères SR).

Tous les compartiments sont gérés selon des critères socialement responsables.

#### **I-5-2**

##### **La gestion des fonds**

Les sommes alimentant le plan sont versées au dépositaire des avoirs des Fonds Communs désigné ci-après dans un délai de quinze jours à compter de la date de leur versement.

L'activité de gestion administrative est assurée par Groupama Épargne Salariale, située 4-6, avenue d'Alsace - 92033 Paris la Défense, ci-après dénommée le Teneur de compte.

Groupama Épargne Salariale, est une société d'investissement agréée par le CECEI et habilitée à la tenue de compte conservation de parts par le CMF (intégré désormais au sein de l'AMF).

À ce titre, elle assure la tenue de compte conservation de parts et la tenue de registre des avoirs détenus par les salariés sous la forme de parts des FCPE ci-dessus désignés. Elle assure également la tenue de la comptabilité titres est espèces, l'exécution des opérations sur parts et la gestion de la disponibilité des avoirs des salariés de la Société.

La gestion financière est assurée par la société de Gestion Groupama Asset Management, dont le Siège Social est 25, rue de Courcelles, 75008 Paris, ci-après dénommé le Gestionnaire, conformément au règlement des dits Fonds Communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des Fonds Communs sont déposés à la Banque Banque Finama, dont le Siège Social est 157 Boulevard Haussmann, 75008 Paris, ci-après dénommé le Dépositaire.

Les versements donneront lieu à la rédaction d'un bulletin de souscription individuel.

En l'absence de choix du participant, sur son bulletin de versement, les droits seront employés dans le compartiment Épargne Responsable Sécurité.

Les versements ont lieu :

- lorsqu'ils proviennent de l'épargne personnelle du participant ou du Compte Épargne Temps aux dates fixées par l'Entreprise, ces dates ne conduisant pas à écarter certains participants du bénéfice du PEI.
- lorsqu'ils proviennent de l'intéressement, au maximum 15 jours après sa date de mise en paiement pour bénéficier de l'exonération fiscale sur la somme épargnée,
- lorsqu'ils proviennent de la participation, dès que celle-ci a pu être calculée,
- lorsqu'ils proviennent de transferts, à tout moment.

Chaque participant peut décider à tout moment d'effectuer un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans l'un

---

ou l'autre des compartiments. Les arbitrages sont facturés conformément aux dispositions de l'article I-8.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du FCPE et par conséquent de la valeur de chaque part ou fraction de part.

Ce réinvestissement assure aux adhérents une exonération d'impôt sur ces revenus qui est maintenue même au-delà de la période d'indisponibilité.

#### **Article I-6** **Indisponibilité - Sortie**

En application de l'article R. 442-17 du Code du Travail, les sommes acquises pour le compte des adhérents sur le dispositif du PEI ne seront pas exigibles ou négociables avant un délai de cinq ans. Ainsi, les sommes seront disponibles à compter du :

- 1<sup>er</sup> jour du quatrième mois du cinquième exercice suivant celui du versement si le PEI est partiellement alimenté par des sommes provenant de la participation ;
- dernier jour du sixième mois de la cinquième année suivant celle du versement sinon.

Cependant, les parts des Fonds Communs peuvent exceptionnellement être liquidées totalement ou partiellement au profit du participant ou de ses ayants droit sur leur demande, avant l'expiration de ce délai, dans les cas suivants :

— Mariage du participant ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le participant

— Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.

— Divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.

— Invalidité du participant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel prévue à l'article L. 323-11 ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

— Décès du participant, de son conjoint ou de la personne liée au participant par un Pacs.

— Cessation du contrat de travail.

— Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le participant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 351-43, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.

— Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

— Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée au Gestionnaire ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du participant doit être présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du participant, si la demande de déblocage anticipé intervient après le sixième mois suivant le fait générateur, les avantages fiscaux prévus au 4 au III de l'article 150-0 A du code général des impôts sont perdus. Dans ce cas, le déblocage anticipé reste néanmoins possible.

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise ou le jugement ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rendent les sommes épargnées immédiatement exigibles.

Si des cas de déblocages supplémentaires étaient créés par la législation, sous réserve que la Loi l'autorise, ils seront applicables directement aux entreprises adhérentes, sans avoir à signer un avenant au présent PEI.

---

## **Article I-7**

### **Information des participants**

#### **I-7.1**

##### **Information collective**

L'information relative au présent plan d'épargne et au FCPE mentionné lors de l'adhésion pourra être effectuée par l'entreprise par tous moyens (affichage, information individuelle sur support papier ou par voie informatique) permettant aux salariés d'obtenir des données relatives au contenu du plan, et en particulier sur les diverses formes de placements offertes et leurs caractéristiques (actif, risque, rendement, notices d'information) ainsi que les modalités de l'abondement offert par l'entreprise.

Dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice, le Gestionnaire tient à disposition de l'Entreprise un rapport annuel de gestion, un rapport simplifié destiné à chaque participant au FCPE, ainsi que, chaque mois, la valeur de la part des compartiments du FCPE. L'entreprise a pour mission d'assurer l'information des participants sur ces divers documents par tous moyens qu'elle juge appropriés.

Les salariés ont accès à toute l'information pratique, juridique et financière liée à ce plan d'épargne sur le site Internet de Groupama Épargne Salariale.

#### **I-7.2**

##### **Information individuelle**

Pour chaque opération, tout participant reçoit, du Gestionnaire, un avis d'opération. Tout participant reçoit une fois par an, du Gestionnaire, un relevé lui rappelant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles.

Le Teneur de comptes met à la disposition des épargnants des moyens d'information multimédia et un guide de l'épargnant qui expliquent de manière simple le fonctionnement des dispositifs proposés dans ce PEI, qui en présentent les avantages et qui détaillent les différentes déclinaisons de gestion financière afin de faciliter le choix des participants.

#### **I-7.3**

##### **Cas du départ ou décès du participant**

L'entreprise s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser l'Entreprise. L'entreprise transmettra tout changement d'adresse du participant au Gestionnaire en temps utile.

Tout participant quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées au sein de l'Entreprise. Cet état distingue les actifs disponibles, en mentionnant tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation ou le transfert, en précisant les échéances auxquelles ces actifs seront disponibles ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Lorsqu'un salarié quittant l'Entreprise recourt pour la première fois à l'état récapitulatif, un livret d'épargne salariale (LES) défini à l'article L. 444-5 du code du Travail lui est remis. Le LES doit permettre à l'adhérent (ou à ses ayants droit) d'obtenir plus facilement le remboursement ou le transfert des sommes épargnées au sein de l'entreprise. Le LES rappelle les dispositions juridiques de transfert de retrait, et regroupe l'ensemble des éléments suivants : un état récapitulatif, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation au titre de l'exercice en cours, information sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu.

Lorsqu'un participant qui a quitté l'Entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'Entreprise pendant un an à l'issue de la période d'indisponibilité.

Passé ce délai, les parts de Fonds communs de placement sont conservées par l'organisme gestionnaire. À l'expiration du délai de prescription (30 ans), celui-ci procède à la liquidation des parts et en verse le montant ainsi obtenu à la Caisse des Dépôts et Consignations.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient aux ayants droits de demander la liquidation des droits devenus immédiatement exigibles. Dès lors que Groupama Épargne Salariale a connaissance des ayants droits, elle les informe des dispositions à prendre pour le déblocage.

Dans le cas où la demande de liquidation intervient à compter du septième mois suivant le décès, le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (exonération des intérêts) cesse de s'appliquer.

---

## **Article I-8 Frais de gestion du PEI**

### **I-8.1 Les commissions de souscription**

Les commissions de souscription s'appliquent sur l'ensemble des sommes versées sur le PEI. Elles s'élèvent au maximum à 1 % des versements.

Elles peuvent être prises en charge en totalité ou pour moitié par l'entreprise.

À défaut de choix lors de l'adhésion au PEI, les commissions de souscription sont à la charge de l'épargnant.

Ils sont appliqués uniquement lors d'un versement et non en cas d'arbitrage ou de transfert.

### **I-8.2 Les frais de tenue des comptes individuels**

Les Frais de Tenue de Compte sont des frais forfaitaires et globaux. Ils sont fixés dans la convention d'ouverture de compte en fonction du barème suivant :

nombre de bénéficiaires	Frais de tenue de compte annuels du PEI
2 à 10	110 € HT forfaitaire par entreprise
11 à 50	11 € par bénéficiaire
51 à 300	10 € par bénéficiaire
301 et plus	8 € par bénéficiaire

Ils font l'objet d'une facturation annuelle, ils sont à la charge de l'entreprise et déductibles de ses bénéfices.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise à l'expiration d'un délai d'un an après l'attribution des derniers droits acquis par les adhérents qui l'ont quittée. Ces frais incombent dès lors aux porteurs de parts concernés ; leur règlement s'effectuera directement par la vente des parts détenues par les porteurs de parts concernés.

#### **La prestation de tenue des comptes comprend notamment :**

- l'envoi des relevés et demandes d'opération après chaque opération et de toutes autres informations individuelles, destinés aux épargnants concernés, à l'entreprise (qui se charge de la diffusion),
- les frais postaux d'envois groupés à l'adresse de l'entreprise de tout document individuel de chaque épargnant,
- un nombre de versements illimités possibles dans l'année avec choix des placements dans chacun des plans.

### **I-8.3 Les Frais d'arbitrage**

Les arbitrages sont gratuits dans la limite de trois par an. Au-delà, les arbitrages sont facturés conformément aux dispositions prévues par la convention d'ouverture de comptes signée entre le Teneur de Comptes et l'Entreprise.

### **I-8.4 Les Frais de gestion (financière) des FCPE**

Les frais de gestion financière figure sur la notice d'information du FCPE annexée au présent PEI. Ils sont à la charge du FCPE qui affiche une performance nette de frais.

### **I-8.5 Les Honoraires du Commissaire aux comptes des FCPE**

La prise en charge de ces frais figure sur la notice d'information des FCPE annexée au présent PEI. Ils sont à la charge de la société de Gestion.

## **Article I-9 Conseil de surveillance**

Conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier et de l'article 8 du décret 89-623 du 6 septembre 1989, un Conseil de Surveillance pour chaque Fonds Commun se réunira au moins une fois chaque année pour l'examen du rapport de gestion sur les opérations et résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

Les représentants des adhérents au Conseil de Surveillance du Fonds sont désignés conformément aux règlements du FCPE. Sa composition figure dans les règlements du FCPE. Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le FCPE et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires.

---

Aucune modification des règlements du FCPE ne peut être décidée sans l'accord du Conseil de Surveillance.

Le conseil de surveillance du FCPE est composé pour :

- de 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés.
- de 1 membre représentant de la direction.

#### **Article I-10**

##### **Dépôt du PEI auprès des services centraux du ministre chargé du travail**

Le présent règlement du PEI, est annexé à l'accord sur l'épargne salariale dans la branche des Télécommunications, et déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

## **Annexe 2 - Plan d'épargne retraite collectif interentreprises de l'UNETEL-RST dispositions générales**

#### **Article I-1**

##### **Objet du PERCOI**

Conformément aux articles L. 443-1-1 et suivants du code du Travail, ce Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI) a pour objet de permettre aux salariés, et le cas échéant aux chefs d'entreprise et mandataires sociaux (voir article I-2) de chaque entreprise couverte par le PERCOI UNETEL-RST de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en vue de la retraite en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

#### **Article I-2**

##### **Participants au PERCOI**

##### **I-2-1**

##### **Les Bénéficiaires**

Tout salarié d'une entreprise ayant adhéré à ce plan d'épargne retraite collectif interentreprises et entrant dans son champ d'application peut participer au PERCOI à condition de compter au moins 3 mois d'ancienneté dans l'Entreprise (article L. 444-4 du code du Travail). L'ancienneté est appréciée à la date du premier versement dans le plan. L'ancienneté est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise sur l'exercice au cours duquel le versement est effectué, plus les douze mois précédents (que cette ancienneté ait été acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail). Cette ancienneté pourra être réduite par l'entreprise dans les conditions particulières lors de son adhésion. De plus, pour les entreprises comptant habituellement au moins un salarié (en plus du chef d'entreprise ou du dirigeant) et au plus 100 salariés, les chefs d'entreprise et les dirigeants de ces entreprises (ainsi que leurs conjoints ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code du commerce), même non titulaires d'un contrat de travail, peuvent bénéficier du PERCOI dans les mêmes conditions que les salariés.

##### **Anciens salariés :**

##### **- retraités ou préretraités**

Les retraités et préretraités peuvent effectuer des versements dans le PERCOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ à la retraite.

Les anciens salariés (autre que retraités et préretraités) peuvent effectuer des versements dans le PERCOI dès lors qu'ils ne bénéficient pas d'un PERCO chez leur nouvel employeur.

Ces versements ne peuvent plus faire l'objet d'un abondement de l'entreprise.

##### **- non retraités ni préretraités**

Les salariés dont le contrat de travail est rompu pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne. Ils ne peuvent, par contre, plus effectuer de nouveaux versements sauf s'ils n'ont pas de PERCO chez leur nouvel employeur. Toutefois, lorsque le versement de l'intéressement intervient après leur départ de l'entreprise, ils peuvent affecter tout ou partie de cet intéressement dans le plan d'épargne retraite collectif interentreprises. Ce versement est alors bloqué jusqu'à la retraite dans le PERCOI et ne bénéficie pas de l'abondement de l'Entreprise.

#### **Article I-3**

##### **Champ d'application - Procédure d'adhésion**

##### **I-3-1**

##### **Champ d'application**

Entre dans le champ d'application du présent plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) l'ensemble

---

des entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique de la Convention Collective Nationale des Télécommunications.

### **I-3-2 Adhérents et Procédure d'adhésion**

#### **Les entreprises adhérentes :**

Toute entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article I-3-1 peut adhérer au PERCOI.

L'adhésion des entreprises au PERCOI est libre et facultative. Elle entraîne l'acceptation des dispositions générales.

#### **Procédures d'adhésion :**

Toute entreprise adhérente doit signer un bulletin d'adhésion au PERCOI précisant les modalités de son engagement au travers des conditions particulières d'adhésion. Seule l'adhésion de l'Entreprise au PERCOI de l'UNETEL-RST permet aux salariés de cette entreprise de bénéficier de l'abondement.

Le bulletin d'adhésion précisera le choix des dispositifs qui sont propres à l'Entreprise adhérente et notamment les modalités d'abondement choisies parmi les formules détaillées à l'article 2-5 de l'accord auquel ce règlement est annexé.

Conformément à la réglementation en vigueur, le bulletin d'adhésion n'a pas à être déposé par l'Entreprise Adhérente à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dépositaire du PERCOI UNETEL-RST.

### **Article I-4 Alimentation du PERCOI**

Le PERCOI peut être alimenté par :

1. Les versements volontaires des participants (les sommes issues de l'intéressement font partie de ces versements volontaires, et peuvent être versées partiellement ou en totalité).

Les versements volontaires annuels d'un participant ne peuvent excéder :

- pour un salarié : 25 % de sa rémunération annuelle brute,
- pour un retraité ou préretraité : 25 % de sa pension de retraite ou allocation de préretraite,
- pour un chef d'entreprise ou un mandataire social : 25 % de sa rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires,
- pour un chef d'entreprise individuelle ou un professionnel libéral : 25 % de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de son activité sur l'année précédente (article L. 443-2 du code du Travail),
- pour un conjoint du chef d'entreprise ou pour un salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente : 25 % du montant annuel du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

En cas de participation à plusieurs plans d'épargne salariale (Plan d'Épargne d'Entreprise, Plan d'Épargne Interentreprises, Plan d'Épargne Retraite Collectif (Interentreprises),...), le plafond mentionné ci-dessus s'apprécie par rapport à la totalité des versements volontaires de chaque participant à ces divers plans (article L. 443-2 du code du Travail).

2. Les sommes issues de la Réserve Spéciale de Participation.

3. Les versements complémentaires de l'employeur (abondement) dont les modalités sont définies l'article 2-5 de l'accord auquel ce règlement est annexé.

Les sommes ainsi versées annuellement par une ou plusieurs entreprises pour un adhérent à un ou plusieurs plans d'épargne d'entreprise (PERCO) ou interentreprises (PERCOI) sont plafonnées à la limite légale en vigueur (16 % du plafond annuel de la sécurité sociale soit 5 149 euros en 2007), sans pouvoir excéder 300 % de la contribution de l'adhérent.

Ces sommes peuvent être déduites par l'Entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu selon le cas. Elles ne sont pas assujetties à la taxe sur les salaires prévue à l'article 231 du code général des impôts et ne sont pas prises en considération pour l'application de la législation de la Sécurité sociale. Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires (Article L. 443-8 du code du Travail). Cependant, l'abondement est soumis à la CSG et à la CRDS pour l'ensemble des participants.

L'abondement peut être déterminé de façon indépendante en fonction du type de versement.

L'abondement versé par l'Entreprise ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale, en vigueur dans l'Entreprise au moment de son adhésion au PERCOI. Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'adhésion au PERCOI.

---

L'abondement de l'Entreprise est versé concomitamment aux versements volontaires des bénéficiaires, ou au plus tard à la fin de chaque exercice et en tout état de cause avant le départ du bénéficiaire de l'Entreprise.

4. Le transfert des sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne ou d'un accord de participation d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent.

5. Le transfert des sommes détenues dans le cadre d'un Compte Épargne Temps.

#### **Article I-5**

##### **Gestion des fonds et choix des investissements**

Les sommes alimentant le plan, telles qu'elles sont définies à l'article I-4 et quelle que soit leur origine, sont affectées à l'acquisition de parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE).

#### **I-5-1**

##### **Choix des investissements**

Chaque salarié a le choix d'investir dans un ou plusieurs des compartiments proposés par le FCPE Groupama Épargne responsable :

**3** compartiment monétaire : «Épargne responsable sécurité»

(profil d'investissement : court terme)

**3** compartiment prudence : «Épargne responsable prudence»

(profil d'investissement : fonds diversifié donnant la priorité à la préservation du capital)

**3** compartiment équilibre : «Épargne responsable équilibre»

(profil d'investissement : fonds diversifié recherchant le meilleur équilibre entre rentabilité et risque)

**3** compartiment dynamique : «Épargne responsable dynamique»

(profil d'investissement : fonds diversifié recherchant des plus values à long terme)

**3** compartiment régional : «Épargne responsable emploi régional»

(profil d'investissement : Ce compartiment est investi en titres de petites et moyennes capitalisations européennes, de PME régionales non cotées françaises qui participent à la vitalité du tissu économique local (français et européen) et à la création d'emplois en région)

**3** compartiment solidaire : «Épargne responsable solidaire»

(profil d'investissement : l'actif de ce compartiment est réparti entre des titres d'entreprises solidaires (5 à 10 %), des actions et partiellement des produits de taux choisis selon des critères SR).

Tous les compartiments sont gérés selon des critères socialement responsables.

#### **I-5-2**

##### **La gestion des fonds**

Les sommes alimentant le plan sont versées au dépositaire des avoirs des Fonds Communs désigné ci-après dans un délai de quinze jours à compter de la date de leur versement.

L'activité de gestion administrative est assurée par Groupama Épargne salariale, située 4-6, avenue d'Alsace - 92033 Paris la Défense, ci-après dénommée le Teneur de compte.

Groupama Épargne Salariale, est une société d'investissement agréée par le CECEI et habilitée à la tenue de compte conservation de parts par le CMF (intégré désormais au sein de l'AMF).

À ce titre, elle assure la tenue de compte conservation de parts et la tenue de registre des avoirs détenus par les salariés sous la forme de parts des FCPE ci-dessus désignés. Elle assure également la tenue de la comptabilité titres et espèces, l'exécution des opérations sur parts et la gestion de la disponibilité des avoirs des salariés de la Société.

La gestion financière est assurée par la Société de Gestion Groupama Asset management, dont le Siège Social est 25, rue de Courcelles, 75008 Paris, ci-après dénommé le Gestionnaire, conformément au règlement des dits Fonds Communs et aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les avoirs des Fonds Communs sont déposés à la Banque Banque Finama, dont le Siège Social est 157 Boulevard Haussmann, 75008 Paris, ci-après dénommé le Dépositaire.

Les versements donneront lieu à la rédaction d'un bulletin de souscription individuel.

En l'absence de choix du participant, sur son bulletin de versement, les droits seront employés dans le compartiment Épargne responsable sécurité.

Les versements ont lieu :

\* lorsqu'ils proviennent de l'épargne personnelle du participant ou du Compte Épargne Temps aux dates fixées par

---

l'Entreprise (ou à tout moment lorsque l'entreprise opte pour l'option Ticket Tésorus), ces dates ne conduisant pas à écarter certains participants du bénéfice du Percoi.

\* lorsqu'ils proviennent de l'intéressement, au maximum 15 jours après sa date de mise en paiement pour bénéficier de l'exonération fiscale sur la somme épargnée,

\* lorsqu'ils proviennent de la participation, dès que celle-ci a pu être calculée,

\* lorsqu'ils proviennent de transferts, à tout moment.

### **Les modes de Gestion**

Les participants ont le choix entre deux modes de Gestion :

#### **- La gestion Libre :**

Elle permet aux participants d'effectuer eux-mêmes la répartition de leurs avoirs entre les compartiments

Chaque participant peut décider à tout moment d'effectuer un arbitrage pour tout ou partie de son épargne dans l'un ou l'autre des compartiments. Les arbitrages sont facturés conformément aux dispositions de l'article I-8.

#### **- La gestion Pilotée :**

Elle permet aux participants dans le cadre du PERCOI de confier la répartition de leurs avoirs entre les supports de placements d'une même gamme en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'échéance.

#### **- Choix de gestion :**

Le choix pour l'un ou l'autre des modes de gestion est exprimé par le participant lors de son premier versement. À défaut de choix clairement exprimé par un participant, ses versements seront affectés en gestion libre.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans les FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs des FCPE et par conséquent de la valeur de chaque part ou fraction de part.

Ce réinvestissement assure aux adhérents une exonération d'impôt sur ces revenus qui est maintenue même au-delà de la période d'indisponibilité.

### **Article I-6 Indisponibilité - Sortie**

Conformément aux dispositions légales, les sommes acquises pour le compte des participants au plan ne seront pas exigibles ou négociables avant le terme correspondant au départ à la retraite.

Cependant, les parts des FCPE peuvent exceptionnellement être liquidées totalement ou partiellement au profit du participant ou de ses ayants droit sur leur demande, avant l'expiration de ce délai, dans les cas de déblocage anticipés qui sont énumérés par décrets :

— Décès du participant, de son conjoint ou de la personne liée au participant par un Pacs. En cas de décès du participant, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits. Dans ce cas, les dispositions du 4 du III de l'article 150-O-A du code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même code».

— Expiration des droits à l'assurance chômage du participant.

— Invalidité du participant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégories de l'article L. 341-4 du code de la Sécurité Sociale ou doit être reconnue par décision de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ou de la commission départementale de l'éducation spéciale à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.

— Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée au Gestionnaire ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

— Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale par le participant ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Si des cas de déblocages supplémentaires étaient créés par la législation, sous réserve que la Loi l'autorise ils seront applicables directement aux entreprises adhérentes, sans avoir à signer un avenant au présent PERCOI.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

### **Sortie**

La sortie du PERCOI s'effectue, au choix de chaque participant, soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux ou soit sous forme de capital (C. trav., art. L. 443-1-2, IV, nouv.).

---

Les modalités de conversion du capital en rente seront effectuées en fonction des données en vigueur au moment de la sortie.

Afin de faire son choix chaque participant au plan peut demander entre 12 et 3 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à leurs comptes un relevé lui précisant le montant du capital et l'équivalent en rente. Chaque participant qui souhaite bénéficier d'une rente exprimera son choix 1 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte.

Ce choix sera matérialisé par un contrat de souscription de la rente établie auprès de la société d'assurance agréée par le code des assurances suivante :

— Groupama Vie située 5-7, rue du Centre - 93199 Noisy le Grand Cedex sur l'offre d'Épargne Socialement Responsable proposée par Groupama Épargne Salariale.

## **Article I-7**

### **Information des participants**

#### **I-7.1**

##### **Information collective**

L'information relative au présent plan d'épargne et au FCPE mentionné lors de l'adhésion pourra être effectuée par l'entreprise par tous moyens (affichage, information individuelle sur support papier ou par voie informatique) permettant aux salariés d'obtenir des données relatives au contenu du plan, et en particulier sur les diverses formes de placements offertes et leurs caractéristiques (actif, risque, rendement, notices d'information) ainsi que les modalités de l'abondement offert par l'entreprise.

Dans les six mois suivant la clôture de chaque exercice, le Gestionnaire tient à disposition de l'Entreprise un rapport annuel de gestion, un rapport simplifié destiné à chaque participant aux FCPE, ainsi que, chaque mois, la valeur de la part des FCPE. L'entreprise a pour mission d'assurer l'information des participants sur ces divers documents par tous moyens qu'elle juge appropriés.

Les salariés ont accès à toute l'information pratique, juridique et financière liée à ce plan d'épargne sur le site Internet de Groupama Épargne Salariale.

#### **I-7.2**

##### **Information individuelle**

Pour chaque opération, tout participant reçoit, du Gestionnaire, un avis d'opération. Tout participant reçoit une fois par an, du Gestionnaire, un relevé lui rappelant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles. Les parts de FCPE attachées aux versements effectués au titre du PERCOI seront réputées être disponibles au plus tôt lors du départ en retraite.

Le Teneur de comptes met à la disposition des épargnants des moyens d'information multimédia et un guide de l'épargnant qui expliquent de manière simple le fonctionnement des dispositifs proposés dans ce PERCOI, qui en présentent les avantages et qui détaillent les différentes déclinaisons de gestion financière afin de faciliter le choix des participants.

#### **I-7.3**

##### **Cas du départ ou décès du participant**

L'entreprise s'engage, en cas de départ du participant, pour quelque cause que ce soit, à prendre note de l'adresse du participant à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au participant d'en aviser l'Entreprise. L'entreprise transmettra tout changement d'adresse du participant au Gestionnaire en temps utile.

Tout participant quittant l'Entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées au sein de l'Entreprise. Cet état mentionne tout élément utile au salarié pour en obtenir la liquidation, ainsi que tout élément utile au transfert éventuel vers un autre plan.

Lorsqu'un salarié quittant l'Entreprise recourt pour la première fois à l'état récapitulatif, un livret d'épargne salariale (LES) défini à l'article L. 444-5 du code du Travail lui est remis. Les LES doit permettre à l'adhérent (ou à ses ayants droit) d'obtenir plus facilement le remboursement ou le transfert des sommes épargnées au sein de l'entreprise. Le LES rappelle les dispositions juridiques de transfert de retrait, et regroupe l'ensemble des éléments suivants : un état récapitulatif, une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation au titre de l'exercice en cours, information sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu.

Lorsqu'un participant qui a quitté l'Entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'Entreprise pendant un an à l'issue de la période d'indisponibilité.

Passé ce délai, les parts de Fonds communs de placement sont conservées par l'organisme gestionnaire. À l'expira-

tion du délai de prescription (30 ans), celui-ci procède à la liquidation des parts et en verse le montant ainsi obtenu à la Caisse des Dépôts et Consignations.

En cas de décès de l'intéressé, il appartient aux ayants droits de demander la liquidation des droits devenus immédiatement exigibles. Dès lors que Groupama Épargne Salariale a connaissance des ayants droits, elle les informe des dispositions à prendre pour le déblocage.

Dans le cas où la demande de liquidation intervient à compter du septième mois suivant le décès, le régime fiscal prévu au 4 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (exonération des intérêts) cesse de s'appliquer.

## **Article I-8 Frais de gestion du PERCOI**

### **I-8.1 Les commissions de souscription**

Les commissions de souscription s'appliquent sur l'ensemble des sommes versées sur le PEI. Elles s'élèvent au maximum à 1 % des versements.

Elles peuvent être prises en charge en totalité ou pour moitié par l'entreprise.

À défaut de choix lors de l'adhésion au PERCOI, les commissions de souscription sont à la charge de l'épargnant.

### **I-8.2 Les frais de tenue des comptes individuels**

Les Frais de Tenue de Compte sont des frais forfaitaires et globaux. Ils sont fixés dans la convention d'ouverture de compte en fonction du barème suivant :

Nombre de bénéficiaires	PERCOI seul	PEI + PERCOI
2 à 10	110 € HT forfaitaire	140 € HT forfaitaire
11 à 50	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 font l'objet d'une facturation annuelle, ils sont à la charge de l'entreprise et déductibles de ses bénéfices.

#### **La prestation de tenue des comptes comprend notamment :**

- l'envoi des relevés et demandes d'opération après chaque opération et de toutes autres informations individuelles, destinés aux épargnants concernés, à l'entreprise (qui se charge de la diffusion),
- les frais postaux d'envois groupés à l'adresse de l'entreprise de tout document individuel de chaque épargnant,
- un nombre de versements illimités possibles dans l'année avec choix des placements dans chacun des plans.

### **I-8.3 Les Frais d'arbitrage**

Les arbitrages sont gratuits dans la limite de trois par an. Au-delà, les arbitrages sont facturés comme il est précisé dans la convention d'ouverture de comptes signée entre le Teneur de Comptes et l'Entreprise.

### **I-8.4 Les Frais de gestion (financière) des FCPE**

Les frais de gestion financière figure sur la notice d'information du FCPE annexée au présent PERCOI. Ils sont à la charge du FCPE qui affiche une performance nette de frais.

### **I-8.5 Les Honoraires du Commissaire aux comptes des FCPE**

La prise en charge de ces frais figure sur la notice d'information des FCPE annexée au présent PERCOI. Ils sont à la charge de la société de Gestion.

## **Article I-9 Conseil de surveillance**

Conformément à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier et de l'article 8 du décret 89-623 du 6 septembre 1989, un Conseil de Surveillance pour chaque Fonds Commun se réunira au moins une fois chaque année pour l'examen du rapport de gestion sur les opérations et résultats obtenus pendant l'exercice écoulé.

---

Les représentants des adhérents au Conseil de Surveillance du Fonds sont désignés conformément aux règlements du FCPE. Sa composition figure dans les règlements du FCPE. Il exerce les droits de vote attachés aux titres compris dans le FCPE et, à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires.

Aucune modification des règlements du FCPE ne peut être décidée sans l'accord du Conseil de Surveillance.

Le conseil de surveillance du FCPE est composé pour chaque entreprise :

- de 2 membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés.
- de 1 membre représentant de la direction.

#### **Article I-10**

##### **Dépôt du PERCOI auprès des services centraux du ministre chargé du travail**

Le présent règlement du PERCOI, est annexé à l'accord sur l'épargne salariale dans la branche des Télécommunications, et déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

### **Stagiaires**

#### **Accord du 19 mars 2015**

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov., applicable à la date de signature]

##### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 14 juin 2012 relatif aux stagiaires dans les entreprises de télécommunications, compte tenu des dispositions contenues dans la Loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.

Les partenaires sociaux de la branche des télécommunications signataires du présent accord réaffirment que le développement des stages en entreprise est un des éléments fondamentaux de l'orientation et l'insertion professionnelle des jeunes. Il permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'étudiant une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers.

#### **Article 1**

##### **Définition du stage**

Les stages correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail.

Le stage ne doit pas être assimilé à un emploi. Il ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise d'accueil, l'occupation d'un emploi saisonnier ou le remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Ne sont pas visées les visites d'information ou séquences d'observation organisées par les enseignants de l'enseignement général pendant la scolarité obligatoire, ni les stages d'initiation, d'application ou les périodes de formation en milieu professionnel accomplis dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire.

Le stage doit s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique.

Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'entreprise d'accueil.

#### **Article 2**

##### **Les modalités d'accueil du stagiaire dans l'entreprise**

Afin de favoriser l'insertion du stagiaire dans l'entreprise et lui donner les moyens de réussir sa mission, les signataires du présent accord conviennent que les modalités d'accueil suivantes doivent être respectées :

---

## 2-1

### Mise à disposition d'une information sur l'entreprise

Lors de l'accueil du stagiaire, l'entreprise met à sa disposition une information sur l'entreprise comportant notamment :

- le nom des personnes de référence (tuteur, chef d'établissement et/ou responsable RH),
- l'organigramme de l'entreprise et/ou du service,
- une information sur les produits et services que l'entreprise propose à ses clients,
- les principales données économiques et sociales.

## 2-2

### Désignation d'un tuteur

Pour permettre l'accueil et l'accompagnement du stagiaire, l'entreprise s'engage à désigner un tuteur garant du respect des stipulations pédagogiques prévues dans la convention de stage.

Le tuteur s'engage à :

- guider et conseiller le stagiaire,
- l'informer sur les règles en vigueur dans l'entreprise,
- favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires pendant la durée du stage,
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires,
- assurer un suivi régulier de ses travaux et de son rapport de stage,
- évaluer la qualité du travail effectué,
- le conseiller sur son projet professionnel.

Conformément à l'article 5 de l'accord du 24 septembre 2004 (annexe Avenant n° 6 du 7 octobre 2010) relatif à la formation professionnelle, les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

L'exercice de la fonction tutorale s'effectue selon les dispositions de l'article 5 de l'accord précité sur la formation professionnelle, complété et révisé ainsi : «le tuteur peut suivre deux salariés et/ou stagiaires, trois au plus, tous contrats en alternance ou stages confondus».

S'agissant des seuls stagiaires, un même tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de stagiaires en même temps. Si, au cours de la semaine civile lors de laquelle il doit être désigné tuteur d'un nouveau stagiaire, il l'a déjà été dans un nombre de conventions supérieur à celui prévu par décret, il ne pourra pas suivre le nouvel arrivant.

## 2-3

### Contenu du stage et attestation de stage

La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors, son contenu doit être adapté aux études poursuivies et permettre au stagiaire la mise en pratique de ses connaissances théoriques en milieu professionnel.

Pendant son stage, l'étudiant s'engage à :

- Réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées,
- Respecter les règles en vigueur dans l'entreprise,
- Respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise,
- Rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou mémoire dans les délais prévus. Ce rapport devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

De son côté, l'entreprise s'engage à s'assurer que la réalisation effective du stage correspond au contenu de la convention de stage conclue entre les parties.

À l'issue du stage, l'entreprise remet au stagiaire une attestation de stage décrivant les missions effectuées, la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification versée au stagiaire. Cette attestation pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

## 2-4

### Temps de présence du stagiaire

Les règles applicables aux salariés dans l'entreprise en matière de durée maximale de travail (quotidienne et hebdomadaire), de présence de nuit ainsi que de repos (quotidien et hebdomadaire) et de jours fériés sont étendues aux stagiaires, l'entreprise devant établir, selon tous moyens, un décompte des durées de présence de ces derniers.

---

Les signataires du présent accord précisent toutefois que les stagiaires ne peuvent être présents dans l'entreprise les jours fériés, le dimanche et durant les horaires de nuit que si le projet pédagogique le nécessite.

Il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

### **Article 3** **La convention de stage**

Le stagiaire n'est pas lié à l'entreprise qui l'accueille par un contrat de travail et n'a pas le statut de salarié. Une convention de stage doit être conclue, signée par l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil, le stagiaire ou son représentant légal, l'enseignant référent et le tuteur de stage.

Elle comporte au minimum les mentions suivantes, prévues à l'article D. 1214-4 nouveau du Code de l'éducation :

- L'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas ;
- Le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'entreprise d'accueil, étant précisé qu'un même enseignant référent ne peut pas suivre plus de 16 stagiaires simultanément ;
- Les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage ;
- Les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir et validées par l'entreprise d'accueil ;
- Les dates du début et de la fin du stage ainsi que la durée totale prévue ;
- La durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'entreprise d'accueil et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou les jours fériés ;
- Les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'entreprise d'accueil assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant ;
- Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail, ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'article L. 124-13 du Code de l'éducation ;
- Les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- Les modalités de validation du stage en cas d'interruption ;
- La liste des avantages offerts par l'entreprise d'accueil au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant et la prise en charge des frais de transport, ainsi que l'accès aux activités sociales et culturelles lorsque l'entreprise d'accueil dispose d'un comité d'entreprise ;
- Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise d'accueil qui sont applicables au stagiaire ;
- Les conditions de délivrance de l'attestation de stage.

La convention de stage peut faire l'objet d'avenants, notamment en cas de report ou de suspension du stage.

Pour chaque stagiaire, l'entreprise d'accueil doit faire figurer les mentions suivantes dans une partie spécifique de son registre unique du personnel (Décret du 27 novembre 2014) :

- Les noms et prénoms du stagiaire,
- Les dates de début et de fin du stage,
- Les noms et prénoms du tuteur,
- Le lieu de présence du stagiaire.

Ces mentions doivent figurer dans l'ordre d'arrivée des stagiaires.

### **Article 4** **Durée du stage**

Un même stagiaire ne peut pas effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède 6 mois par année d'enseignement.

La durée du ou des stages est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'entreprise d'accueil. Ne sont donc pas prises en compte les éventuelles périodes passées dans l'établissement d'enseignement, ou les périodes de congés ou d'absences autorisées visées aux articles 7 et 8 du présent accord.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'étude, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans pouvoir réduire celle-

---

ci de plus de la moitié.

Par ailleurs et lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi correspondant aux activités confiées au stagiaire pendant son stage, la durée de ce stage est intégralement déduite de la période d'essai.

Enfin et lorsque le salarié est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

#### **Article 5** **Quota de stagiaires**

Le nombre de stagiaires qu'une entreprise peut accueillir est limité.

Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile dans l'entreprise d'accueil ne peut dépasser un nombre fixé par décret.

#### **Article 6** **Avantages sociaux**

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil.

Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transports publics dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil.

En outre, les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mises en place par le comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés.

#### **Article 7** **Parentalité et maladie**

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence pour des durées équivalentes à celles des salariés de l'entreprise d'accueil.

En cas d'interruption du stage pour un motif lié à la maladie, un accident, la grossesse, la paternité ou l'adoption, l'établissement d'enseignement valide le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation.

Un report de la fin de la période de stage, en tout ou partie, est également possible, en cas d'accord des signataires de la convention.

#### **Article 8** **Autres congés**

Pour les stages d'une durée supérieure à deux mois et dans la limite de 6 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours du stage.

#### **Article 9** **Gratification de stage**

Lorsque la convention de stage est d'une durée au moins égale à 4 semaines, le stagiaire bénéficie d'une gratification mensuelle minimale dès le 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> mois de stage.

Les remboursements des frais engagés, ainsi que les avantages attribués par l'entreprise d'accueil pour la restauration, l'hébergement et le transport, ne s'imputent pas sur le montant de la gratification de stage.

Cette gratification minimale est au moins égale au montant admis en franchise de cotisation sociale par la réglementation en vigueur lors de l'exécution du stage (à la date de signature du présent accord ce montant est de 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage, et ce montant sera relevé à 15 % à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015).

Les parties conviennent de se revoir en cas de modification substantielle du dispositif d'exonération de charges sociales.

En outre, la gratification ci-dessus définie est majorée de :

- 10 % au moins pour les étudiants en 3<sup>ème</sup> année d'étude après le bac,
- 20 % au moins pour les étudiants en 4<sup>ème</sup> année d'étude après le bac,
- 30 % au moins à partir de la 5<sup>ème</sup> année d'étude après le bac.

La gratification telle que définie ci-dessus est fixe quel que soit le nombre de jours ouvrés dans le mois, le stagiaire bénéficiant ainsi de la même somme chaque mois au titre de sa gratification.

Le barème des gratifications mensuelles minimales sur la base d'une durée de présence de 35 heures hebdomadaires s'établit comme suit :

Types de stagiaires/écoles	Gratification mensuelle minimale entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 août 2015	Gratification mensuelle minimale à compter du 1 <sup>er</sup> septembre 2015
Formation Bac à Bac + 2		
1 <sup>ère</sup> année BTS, DUT, DEUG (L1),	Montant admis en franchise de cotisation sociale 508,20 €/mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale 554,40 €/mois
2 <sup>ème</sup> année BTS, DUT, DEUG (L2)	Montant admis en franchise de cotisation sociale 508,20 €/mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale 554,40 €/mois
Écoles d'ingénieurs*, ESC*, Université		
1 <sup>ère</sup> année ou licence (L3)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 10 % 559,02 €/mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 10 % 609,84 €/mois
2 <sup>ème</sup> année ou Maîtrise (M1)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 20 % 609,84 €/mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 20 % 665,28 €/mois
3 <sup>ème</sup> année ou 3 <sup>ème</sup> cycle, mastère (M2)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 30 % 660,66 €/mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 30 % 720,72 €/mois
* Pour les écoles de commerce ou d'ingénieurs dites à «prépa intégrée», la gratification des deux premières années est celle prévue pour les formations «Bac à Bac + 2».		

Lorsque la convention de stage est interrompue avant terme, la gratification est due au prorata de la durée de stage déjà réalisée.

#### Article 10

##### Information des Institutions Représentatives du Personnel

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit chaque trimestre informer le Comité d'Entreprise du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit informer le Comité d'Entreprise une fois par an, via le rapport sur la situation économique de l'entreprise, du nombre et des conditions d'accueil des stagiaires.

Les délégués du personnel ont accès aux mentions relatives aux stagiaires dans le registre unique du personnel, telles que mentionnées à l'article 3 du présent accord.

Le nombre de stagiaires figure dans le bilan social des entreprises assujetties.

#### Article 11

##### Succession de stagiaires sur un même poste

Sans préjudice de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages dans un même poste, n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent (article L. 124-11 du Code de l'éducation).

Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

#### Article 12

##### Hiérarchie des normes

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

#### Article 13

##### Champ d'application/Publication/Extension/Durée

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

---

## **Article 14**

### **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

## **Gestion de la deuxième partie de carrière**

### **Accord du 3 juillet 2009**

[Étendu par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

La branche des Télécommunications est une branche récente qui emploie des salariés qualifiés dont la vie professionnelle va aller en s'allongeant compte tenu du contexte de profonde évolution des dispositions relatives à la retraite. Face au vieillissement progressif de sa population, elle souhaite s'inscrire dans une gestion anticipatrice des emplois et des compétences sans créer de rupture entre les générations en activité.

Elle entend ainsi participer aux enjeux politiques du déséquilibre croissant entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités et enrayer la dynamique de sortie anticipée du marché du travail des salariés proches de la retraite tout en posant à la fois :

- un principe de non discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement de carrière et la formation professionnelle
- et un principe de valorisation de l'expérience des seniors.

Considérant que l'allongement de la durée de vie professionnelle doit conduire au développement professionnel des salariés tout au long de leur vie et à la construction de parcours cohérent, les signataires du présent accord entendent s'inscrire dans le prolongement de l'Accord National Interprofessionnel du 9 mars 2006 relatif à l'emploi des seniors et accompagner les salariés de la branche dans la gestion de leur seconde partie de carrière afin :

- de leur assurer l'accès et le maintien dans l'emploi,
- de favoriser le maintien et le développement de leurs compétences,
- de contribuer à la pérennisation de l'expérience acquise par les plus âgés et la valoriser,
- de développer une bonne coexistence entre les générations en activité,
- d'anticiper le déroulement de la fin de carrière.
- de prendre en compte la gestion des âges des salariés en deuxième partie de carrière au niveau de la GPEC en intégrant les travaux de l'observatoire des métiers de la branche.

## **Article 1**

### **Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi**

#### **1-1**

#### **L'accès à l'emploi**

Les parties signataires réaffirment que les embauches doivent s'opérer au regard des caractéristiques des postes à pourvoir par application de critères objectifs tels que les compétences ou l'expérience, indépendamment de l'âge des candidats.

La rédaction des offres d'emploi en interne ou en externe ne doit donc faire apparaître aucune différenciation par rapport à l'âge.

Les méthodes de recrutement doivent également s'interdire de faire de l'âge un critère de choix mais rechercher à valoriser les aptitudes de chacun des candidats.

Le recours au contrat de professionnalisation constitue un levier de réinsertion dans l'emploi des demandeurs d'emploi de 45 ans et plus, notamment pour les emplois les moins qualifiés. Les signataires du présent accord

---

conviennent en conséquence de compléter la liste des publics prioritaires au financement d'AUVICOM, telle que prévue à l'article 3 de l'accord du 24 septembre 2004 sur la formation professionnelle dans les télécommunications, en ajoutant les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans quel que soit leur niveau de formation.

## **1-2**

### **Le maintien dans l'emploi**

Les entreprises mettront en place une politique socialement responsable visant à promouvoir la gestion des salariés en deuxième partie de carrière et contribuant à leur maintien dans l'emploi. Les parties signataires du présent accord recommandent également la mise en place de dispositifs ayant pour vocation à ce que les entreprises et les salariés aient un intérêt partagé à poursuivre leur relation de travail dans les meilleures conditions.

## **Article 2**

### **Favoriser le parcours professionnel**

Afin de faciliter le développement professionnel des salariés tout au long de leur vie et permettre le maintien des compétences et la motivation des plus âgés, les signataires du présent accord entendent développer la formation professionnelle tout au long de la vie, renforcer l'individualisation de la gestion des parcours professionnels et encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience, par un certain nombre de dispositions. Ils rappellent également que la gestion des carrières et la rémunération ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination liée à l'âge.

## **2-1**

### **Les entretiens de deuxième partie de carrière**

Les parties signataires du présent accord sont convaincues de l'importance des entretiens entre le salarié et son manager ou la Direction des Ressources Humaines.

À l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 9 de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle, chaque salarié bénéficie, à sa demande, après son 45<sup>ème</sup> anniversaire ou après 20 ans d'activité professionnelle, et ensuite tous les 5 ans, d'un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique ou la Direction des Ressources Humaines, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle. Cette disposition vise à assurer l'égalité entre les âges et à permettre au salarié d'envisager la deuxième partie de sa vie professionnelle.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation sera l'occasion :

- de faire un bilan des expériences, réalisations professionnelles et compétences mises en œuvre par le salarié tout au long de sa carrière, voire dans sa vie associative,
- de rechercher les leviers de motivation,
- de mobiliser le salarié sur son métier ou une mission particulière (tutorat, parrainage...),
- de recueillir les attentes et les besoins en termes de parcours professionnel, de développement des compétences, de formation ou d'aménagement du temps de travail.

Cet entretien conduit à proposer, s'il y a lieu, des mesures adaptées au cas par cas.

Les conclusions communes de cet entretien, s'il y a lieu, sont annexées, à l'initiative du salarié, au passeport formation mis à sa disposition par l'entreprise ou la branche, conformément à l'accord du 24 septembre 2004.

## **2-2**

### **La formation professionnelle**

Dans un contexte de perpétuelle évolution technologique, réglementaire, ou organisationnelle et donc d'évolution des métiers, le maintien et le développement des compétences des salariés des télécoms, quel que soit leur âge, constituent une priorité de la politique des Ressources Humaines.

La formation professionnelle, son caractère motivant et l'élargissement de l'employabilité qu'elle permet, constitue un outil efficace pour répondre à cet objectif.

Dans le souci de favoriser l'égalité de traitement, lors de l'établissement de leur plan de formation, les entreprises devront porter une attention particulière à l'équilibre des âges des personnels bénéficiant d'actions de formation au sein de leur population salariée. Elles prendront en compte la situation des salariés âgés de 45 ans et plus ainsi que les actions particulières en faveur de ces mêmes publics.

Les signataires du présent accord réaffirment que les salariés de plus de 45 ans et ceux ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle constituent un public prioritaire pour le financement des contrats et des périodes de professionnalisation mises en place par l'accord du 24 septembre 2004.

La CNPE définira, en tant que de besoin, une ligne de financement spécifique au sein des fonds mutualisés de la professionnalisation.

---

Ces mêmes salariés bénéficient, à leur initiative, et sous réserve d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

La prise en charge financière du bilan de compétences ou de validation des acquis et de l'expérience est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du CIF ou par celui du DIF.

Ces actions de bilan ou de validation des acquis contribuent à l'élaboration par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation que l'entreprise s'engage à prioriser.

Afin de favoriser la consolidation des «deuxième partie de carrière», les entreprises de télécommunications peuvent également proposer, avec l'accord du salarié concerné, la réalisation de bilans de compétences internes, notamment dans le cadre des périodes de professionnalisation.

## **2-3**

### **La mobilité professionnelle**

L'âge ne doit pas constituer un obstacle à la mobilité géographique et/ou fonctionnelle. Les salariés en deuxième partie de carrière doivent pouvoir bénéficier des mêmes opportunités que les autres salariés et y répondre les mêmes conditions.

## **2-4**

### **Le tutorat de deuxième partie de carrière**

En complément de l'accord de branche du 24 septembre 2004 et afin de promouvoir la transmission et ou l'acquisition des savoirs, les parties signataires conviennent de l'intérêt réciproque - pour le tuteur et pour l'élève - des actions de tutorat qui permettent de valoriser l'expérience professionnelle et de préserver la «mémoire» de l'entreprise.

Au-delà du principe général de transmission des informations entre salariés, le tutorat est fondé sur le volontariat des salariés et l'agrément des entreprises,

Les missions de tutorat sont confiées aux salariés ayant des compétences et une expérience professionnelle reconnues dans une qualification en rapport avec l'activité exercée. Les salariés en deuxième partie de carrière constituent un public privilégié.

Les tuteurs peuvent exercer cette fonction dans le cadre :

- de mission de formateur interne
- de mission de parrainage des salariés nouvellement embauchés pour les accompagner dans leur connaissance de l'entreprise

Afin de permettre au tuteur d'exercer sa mission d'accompagnement dans les meilleures conditions et de valoriser cette expérience, les parties signataires conviennent :

- que la mission de tuteur s'intègre dans le processus d'évaluation annuel mis en place dans l'entreprise
- qu'en cas de rémunération variable liés à des objectifs, ces derniers doivent être proratisés en fonction du temps consacré à la mission de tuteur,
- que le tuteur doit disposer du temps nécessaire au suivi de «l'élève» le cas échéant par un aménagement de son temps de travail
- que les tuteurs bénéficient, en tant que de besoin après analyse de l'adéquation des compétences des candidats au tutorat avec les objectifs de la fonction, d'une préparation, voire d'une formation spécifique.
- qu'un tuteur peut suivre 3 salariés au plus.

Ces missions de tutorat ne font pas obstacle aux missions de tuteur de salariés en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) qui peuvent être exercées dans le cadre de l'accord sur la formation professionnelle dans les Télécommunications.

## **Article 3**

### **L'accompagnement en fin de carrière**

Les parties signataires du présent accord recommandent une approche des conditions et de l'organisation du travail prenant en compte la gestion des âges dans l'entreprise.

Les mesures détaillées ci-après ont pour but d'accompagner les salariés dans la gestion de leur fin de carrière.

## **3-1**

### **Aménagement de la durée individuelle du travail**

Dans la perspective d'une cessation d'activité anticipée ou progressive, les entreprises ayant mis en place un compte épargne temps sont invitées à permettre aux salariés de lier l'utilisation de leur compte épargne temps à la gestion

---

de leur fin de carrière.

Sans préjudice des accords d'entreprises existants, pour permettre aux salariés qui remplissent les conditions requises d'accès à la retraite à un taux plein dans un délai inférieur ou égal à 8 trimestres et qui souhaiteraient concilier différemment vie personnelle et vie professionnelle, les entreprises peuvent, à leur initiative et sous réserve de l'accord du salarié, leur proposer une réduction du temps de travail *pluriannuelle (Terme exclu de l'extension par arr. 10 mars 2010, JO 18 mars)*, annuelle, hebdomadaire ou journalière.

Pour limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à taux plein des salariés, les entreprises prendront en charge, dans la limite de 8 trimestres, le différentiel des cotisations auprès des régimes de retraite obligatoires et complémentaires. Cette prise en charge a pour objet de permettre, pendant la durée de la réduction du temps de travail, de maintenir le niveau de cotisation antérieure, dans les conditions autorisées par la législation en vigueur.

Par ailleurs, sous réserve du principe du double volontariat du salarié et de l'entreprise, le télétravail, tel que prévu par l'accord du 6 octobre 2006, peut constituer un mode d'organisation du travail favorisant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée des salariés en seconde partie de carrière. Il permet notamment de répondre à l'éloignement domicile-travail en rééquilibrant les temps de travail et les temps privés.

### **3-2**

#### **Bilan retraite**

Au vues des informations fournies par leurs régimes de sécurité sociale et leurs caisses de retraite complémentaire, le cas échéant avec l'appui des services Ressources Humaines de leur entreprise, les salariés concernés peuvent, à leur demande, faire le point avec la Direction des Ressources humaines ou leur responsable hiérarchique des modalités de leur fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 2-1.

### **Article 4**

#### **Prise en compte des salariés en deuxième partie de carrière dans la GPEC**

L'insertion et la professionnalisation des jeunes, le développement de la formation pour tous, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés ainsi que l'accès à des formations permettant un second élan dans une carrière professionnelle sont autant de moyens de répondre aux enjeux de la branche et des entreprise qui connaissent un environnement très concurrentiel et des évolutions profondes au niveau économique, réglementaire et démographique.

Les parties signataires du présent accord conviennent que les travaux sur la cartographie des métiers de la branche (analyse prospective des domaines d'activité, identification des compétences clé, passerelles de compétences possibles) menés par l'observatoire paritaire des métiers pourront constituer un outil d'accompagnement des entreprises dans l'anticipation et l'identification des besoins en compétences, notamment pour offrir des perspectives de parcours professionnels aux populations les plus âgées. Ils recommandent aux entreprises tenues de négocier des accords de GPEC d'intégrer la gestion des âges en prenant en compte les informations fournies par l'observatoire des métiers.

### **Article 5**

#### **Mise à la retraite**

(Voir l'article 4.4.2 de la convention.)

Les dispositions de dernier paragraphe de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les télécommunications autorisant la mise à la retraite des salariés âgés de 60 à 65 ans en prévoyant des contreparties en terme de formation dans la branche cesseront de s'appliquer au 31 décembre 2009.

### **Article 6**

#### **Santé et prévention des risques professionnels**

Conformément aux lignes directrices européennes, les signataires du présent accord entendent promouvoir une approche du travail axée sur les cycles de vie.

Un des axes de cette approche vise à veiller au soutien d'une forme active de vieillissement, y compris par des conditions de travail appropriées et une politique de santé au travail favorisant le maintien au travail.

Dans ce cadre, les différents acteurs concourant à la prévention dans l'entreprise doivent veiller à accorder une attention particulière à la qualité d'exercice du travail et aux facteurs de risque liés à l'âge.

### **Article 7**

#### **Suivi de l'accord**

#### **7-1**

##### **Dans les entreprises**

Afin de permettre le suivi et la déclinaison de l'accord dans les entreprises de la branche, les entreprises mettront

---

en place les indicateurs pertinentes qui seront alors présentés annuellement au comité d'entreprise.

## **7-2 Dans la branche**

Les parties signataires conviennent de mettre en place, au sein de la CPNE, un suivi triennal de l'évolution de l'emploi des salariés en deuxième partie de carrière dans la branche. Sur la base de cette analyse, la CPNE pourra à la commission mixte des ajustements aux dispositifs inscrits au présent accord.

A cet effet, UNETEL-RST lui communiquera les données du rapport annuel sur l'emploi. Dans cet objectif, le rapport de branche comportera les indicateurs de suivi suivants :

- Répartition des effectifs par classe d'âge : 46 à 55 ans/ 56 à 60 ans/ plus de 60 ans.
- Nombre de contrats de professionnalisation «adultes».
- Répartition des périodes de professionnalisation pour les 45 ans et plus.
- Nombre moyen d'heures de formation des salariés de 45 ans et plus comparé à celui des moins de 45 ans.
- Nombre de départ à la retraite par classe d'âge : 60-61 ans / 62 ans et plus.
- Nombre d'embauche de salariés de 50 ans et plus.

## **Article 8 Hiérarchie des normes**

Les entreprises de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords négociés en entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

## **Article 9 Champ d'application /Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 10 Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois.

Les conditions et les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux article L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un des deux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les article concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants de substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

## **Modernisation du marché du travail**

### **Accord du 20 novembre 2009**

[Étendu par arr. 1<sup>er</sup> déc. 2010, JO 8 déc., applicable à compter de sa signature]

## **Préambule**

Les signataires du présent accord entendent décliner, au sein de la branche des Télécommunications, l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, ainsi que la loi subséquente du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Ils ont pour objectifs de faciliter l'entrée des jeunes dans l'entreprise et d'améliorer les parcours et les transitions

---

professionnels, tout en les sécurisant.

### **Article 1** **Période d'essai**

Les signataires du présent accord conviennent de maintenir les dispositions de l'article 4-2-3 de la convention collective relatif à la période d'essai, à l'exception du 5<sup>ème</sup> paragraphe relatif au délai de prévenance («En cas d'interruption... après 2 mois») qui est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes : (Voir art. 4-2-3 relatif à la «Période d'essai»)

Ces dispositions ne font pas obstacle à des périodes d'essai plus courtes fixées dans le contrat de travail.

### **Article 2** **Indemnisation maladie et maternité**

Les articles 4.3.1 et 4.3.2 de la CCNT sont complétés ainsi : (Voir art. 4-3-1 et art. 4-3-2 relatif à l'indemnisation maladie et maternité)

### **Article 3** **Clauses du contrat de travail : clause de non-concurrence**

Le paragraphe 6 de l'article 4.2.4.1 de la CCNT («En cas de licenciement, sauf faute grave... préjudice subi par cette interdiction.») est supprimé et remplacé par les termes suivants : (Voir art. 4-2-4-1 relatif aux clauses de non concurrence).

Les autres dispositions conventionnelles contenues dans l'article 4.2.4.1, notamment celles fixant le montant de l'indemnité prévue ci-dessus, sont maintenues.

### **Article 4** **Indemnité de licenciement**

*(Voir art. 4-4-1-2 relatif aux «indemnités de licenciements»)*

### **Article 5** **Portabilité des droits santé et prévoyance**

*(Voir art. 8-2-4 relatif à la portabilité des droits de santé et de prévoyance)*

### **Article 6** **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**

Conformément aux termes de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 concernant la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), les signataires du présent accord entendent faciliter, tant pour les salariés que les entreprises, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction de la stratégie de l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

La GPEC relève directement des entreprises mais les signataires du présent accord souhaitent en développer l'accès dans les entreprises non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la mise en place d'un tel dispositif.

Pour remplir cet objectif, la branche des Télécommunications, s'appuyant sur ses différentes instances paritaires, (Commission Mixte, CPNE, observatoire des métiers, AUVICOM) se dote depuis 2004 d'un certain nombre d'outils structurants mis à disposition des entreprises, y compris de moins de 300 salariés :

- Une cartographie des métiers et des compétences associées ainsi que des études visant à décrire les grandes tendances de leur évolution (impact des nouveaux usages Télécoms sur les compétences des salariés, impact de la convergence...) ou à identifier des passerelles de mobilité,
- Un dispositif de formation mis en place par l'accord du 24 septembre 2004 qui constitue pour les entreprises le cœur des mesures d'accompagnement de la GPEC, notamment avec les périodes de professionnalisation,
- Un accord du 3 juillet 2009 sur la gestion de deuxième partie de carrière des salariés de la branche qui constitue une «boîte à outil» facilitant la prise en compte des âges dans la mise en place d'une gestion anticipatrice des emplois et des compétences dans les PME sans créer de rupture entre les générations,
- Des outils pratiques, adaptés aux petites structures, élaborés par la CPNE et mis en œuvre par AUVICOM : passeport formation, actions de formation collectives pour les PME, actions d'information et de conseils...,
- Une bourse de CV facilitant l'intégration de jeunes dans la branche, telle que prévue à l'article 8 ci-après,
- D'autres outils pourront venir compléter ceux déjà existants.

Les différentes instances concernées s'appliqueront à faire connaître ces différents outils, notamment auprès des TPE/PME.

Afin d'assurer la cohérence des actions d'accompagnement auprès des entreprises, les parties signataires conviennent que la CPNE en tant qu'instance de la Branche en charge de l'emploi, formation et compétences se réunit une fois

---

par an en commission paritaire de suivi de la GPEC.

### **Article 7** **La formation des salariés à temps partiel**

Conformément aux dispositions de l'article 4-2-5 de la convention collective, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés à temps complet notamment en matière d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de développement de carrière et de formation professionnelle.

Les dispositions légales en matière de formation «hors temps de travail» s'appliquent aux salariés à temps partiel dans les mêmes conditions qu'aux salariés à temps plein. Les heures de formation qui ne seraient pas compatibles avec la durée contractuelle du travail, majorée le cas échéant des heures complémentaires, pourront être prises hors temps de travail avec l'indemnisation correspondante.

Leurs droits à DIF sont acquis annuellement au prorata de leur durée du travail et peuvent être cumulés sur une durée supérieure à 6 ans dans la limite du plafond de 120 heures.

Les conditions de mise en œuvre du DIF telles que prévues par l'accord sur la formation professionnelle du 24 septembre 2004, y compris en ce qui concerne l'anticipation possible, sont applicables aux salariés à temps partiel.

### **Article 8** **Entrée des jeunes dans la vie professionnelle**

Afin de participer à l'intégration des jeunes dans la vie active, en particulier de ceux ayant déjà acquis une expérience dans la branche, les signataires du présent accord souhaitent permettre aux jeunes de déposer leur CV sur un site internet dédié à ceux ayant accompli un stage, un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dans une entreprise de la branche et désireux de poursuivre leur parcours professionnel dans les télécoms.

La CPNE définira les modalités de mise en œuvre et de bilan de cette expérimentation qui sera menée dans le cadre du budget qui lui est alloué par l'Association de Gestion du Paritarisme.

Conformément à l'article 4 de l'accord du 3 octobre 2008 relatif aux stagiaires dans les entreprises de télécommunications, la durée du stage, en cas d'embauche, est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

### **Article 9** **Hiérarchie des normes**

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

### **Article 10** **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

### **Article 11** **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois.

Les conditions et les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu

---

à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

## **Commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégué syndical**

### **Accord du 20 novembre 2009**

[Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 13 nov., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010]

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche des télécommunications dépourvues de délégué syndical.

#### **Article 1er**

##### **Missions de la commission**

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle que les dispositions de la convention collective nationale des télécommunications ont bien été respectées. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

#### **Article 2**

##### **Saisine de la commission**

La saisine de la commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise. L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec Accusé de Réception au secrétariat de la Commission.

#### **Article 3**

##### **Organisation de la commission**

##### **3-1**

##### **Composition**

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative *au plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 27 oct. 2010, JO 13 nov.*) et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne pouvoir à cet effet.

##### **3-2**

##### **Présidence**

Les réunions de la commission sont présidées alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège.

Le Président assure la préparation et la tenue des réunions. Un vice président issu de l'autre collège l'assiste dans ses fonctions.

##### **3-3**

##### **Secrétariat**

La commission est domiciliée au siège de l'UNETEL-RST, 6, rue Crevaux, 75116 Paris, qui en assure le secrétariat. Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence,
- établir les procès-verbaux de validation ou de non validation des accords transmis,
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent

---

règlement intérieur et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

#### **Article 4** **Fonctionnement de la commission**

##### **4-1** **Réunions de la commission**

La commission se réunit dans les 2 mois suivants la transmission d'un accord collectif pour validation.

##### **4-2** **Décisions de la commission**

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

La commission émet un procès verbal de validation ou de non validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. À défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du Code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

#### **Article 5** **Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration**

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du Code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

#### **Article 6** **Indemnisation des membres de la commission**

Les conditions de remboursements de frais et de maintien de rémunération des délégués syndicaux participants aux réunions de la commission paritaire de validation sont déterminées à l'article 4 de l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et conditions de participation aux réunions paritaires ou de ses avenants ultérieurs.

#### **Article 7** **Entrée en vigueur**

Conformément aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, le fonctionnement de la commission paritaire de validation sera effectif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

En conséquence les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de cette date.

#### **Article 8** **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

### **Prévention du stress professionnel et des risques psychosociaux**

#### **Accord du 27 mai 2010**

[Étendu par arr. 18 févr. 2011, JO 26 févr.]

Au delà de la définition du stress au travail donnée par l'Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008 et par l'accord européen du 8 octobre 2004, les parties signataires tiennent à tracer le cadre général de leur réflexion autour de la santé au travail et s'inscrivent dans la cohérence et la logique des dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du code de travail issus de la loi du 31 décembre 1991.

Elles conviennent que l'action de l'entreprise doit viser à ne pas être à l'origine de troubles psychosociaux dans le domaine des relations collectives du travail et qu'elle peut être amenée à prendre des dispositions spécifiques, lorsque des situations particulières peuvent lui être signalées.

Elles entendent se fixer des objectifs volontaristes liés à la santé au travail, sans que l'entreprise ne puisse en aucune manière s'engager dans la sphère individuelle et la vie personnelle du salarié.

En conséquence, le présent accord tend à développer ou illustrer des bonnes pratiques en ce qui concerne le stress dans sa dimension collective et/ou liée à l'organisation du travail.

Il vise à augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail par les entreprises, les salariés

---

et leurs représentants afin de prévenir, détecter et remédier aux problèmes de stress professionnels.

Il a pour objectif de préconiser des modes d'organisation, de gestion du personnel et de comportements collectifs visant à supprimer et, à défaut réduire les facteurs de stress ainsi qu'à mettre en place des procédures adaptées pour accompagner les situations individuelles critiques ou des situations qui marqueraient des dysfonctionnements dans les relations hiérarchiques ou collatérales.

Les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont associées à la mise en œuvre de ces mesures.

### Article 1

#### Description du stress au travail et des risques psychosociaux qui y sont liés

Les parties signataires conviennent de s'approprier la description donnée par l'ANI :

«Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres capacités pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations identiques. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu du travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication etc....

Les risques psychosociaux, d'origine interne ou extérieure au milieu du travail, peuvent se manifester sous des formes multiples, et parfois conjuguées, comme notamment, le mal-être, la dépression, les troubles du sommeil, etc....

### Article 2

#### Identification des facteurs de stress professionnels

Des facteurs de stress peuvent être présents tant dans le contenu que dans le contexte de travail, voire dans l'environnement extérieur.

À titre d'illustration et sans caractère exhaustif, au sein des domaines énumérés ci-après, certains facteurs peuvent constituer des signes susceptibles de révéler un état de stress au travail pour des individus, tels que :

**1) L'organisation et les processus de travail :** dépassements excessifs et systématiques d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité et aux moyens mis à la disposition des salariés, charge de travail réelle manifestement excessive, objectifs disproportionnés ou mal définis, mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, manque de reconnaissance du travail effectué, appartenance à un secteur fortement concurrentiel qui peut avoir des conséquences sur la fréquence des réorganisations etc...

**2) Les conditions et l'environnement de travail :** exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante pouvant nuire à l'efficacité, à la chaleur, à des substances dangereuses, contraintes de transport, difficultés de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, etc....

**3) La communication :** incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise, communication difficile entre les acteurs, situations de tension ou d'agressivité, etc....

**4) Les facteurs subjectifs :** pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, etc...

L'existence des facteurs énumérés ci-dessus peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail. En conséquence, les entreprises sont invitées à analyser la présence éventuelle de l'un ou l'autre de ces facteurs en liaison avec les CHSCT ou à défaut les délégués du personnel.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour l'éliminer ou à défaut le réduire.

### Article 3

#### Mesures de Prévention, élimination ou réduction des problèmes de stress au travail

Les entreprises de télécommunications entendent prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail qui pourraient exister dans le respect des principes de prévention définis par l'article L. 4121-2 du code du travail :

1° Éviter les risques ;

2° Évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;

---

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ;

8° Prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Cela inclut la mise en œuvre de diverses mesures individuelles et/ou collectives, voire concomitantes, en fonction des facteurs qui ont pu être identifiés.

À titre d'illustration, peuvent notamment être mises en œuvre dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord :

— des actions de formation ou d'information pour développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes et de la manière de le prévenir,

Exemples : formation des managers sur la compréhension et l'identification des risques liés au stress, formation sur la gestion des appels difficiles ou à destination des salariés en contact avec le public, formation liée à la gestion de crise d'un événement,...

— des mesures destinées à favoriser la communication interne au sein de l'entreprise,

Exemples : connaissance des attentes de l'entreprise au regard du poste occupé, clarification du rôle et de la place du salarié dans l'entreprise, espaces de discussion,...

— des mesures visant à favoriser la conciliation vie professionnelle/vie personnelle des salariés de l'entreprise,

Exemples : politique spécifique destinée aux parents de jeunes enfants, covoiturage, télétravail, conciergerie, encadrement des horaires de réunions,...

— des mesures d'accompagnement concertées des évolutions professionnelles,

Exemples : visibilité sur l'évolution des métiers, bilans de compétences, accompagnement dans la construction d'un projet professionnel, accompagnement à l'occasion d'un changement de poste, aides à la mobilité géographique...

— des mesures concernant l'organisation et les processus de travail

Exemples : respect des horaires et concertation sur l'organisation du temps de travail, réflexion sur l'adaptation de la charge de travail pour les situations concernées...

— une attention particulière aux populations fragilisées

Exemples : maintien du contact avec les personnes en situation d'accident du travail ou de maladie professionnelle, entretiens professionnels pour les salariés en temps partiel thérapeutique, les salariés dont l'invalidité est reconnue, les personnes handicapées...

Lorsqu'une situation de stress au travail est établie et constatée, l'entreprise doit mettre en œuvre une ou plusieurs des mesures visées ci-dessus, ou toute autre mesure jugée appropriée.

Le choix et les modalités de mise en œuvre de ces actions, particulièrement dans les PME et TPE, doivent être guidés par les objectifs d'élimination ou prévention du stress professionnel, mais également par l'histoire et la taille des entreprises.

Les signataires du présent accord conviennent de confier à la « commission de suivi santé au travail et prévention des risques professionnels », instituée au niveau de la branche par l'accord du 14 novembre 2003, la réalisation d'une plaquette pédagogique de communication à destination des entreprises, en particulier petites et moyennes, sur les bonnes pratiques qui pourraient être mises en œuvre.

#### **Article 4**

##### **Formation à la prévention du stress professionnel**

Les parties signataires du présent accord conviennent que pour réduire les risques de stress professionnel, il convient d'abord d'agir à la réduction des facteurs de risques en milieu du travail et non uniquement à la gestion de ses conséquences.

Dans ce contexte, il leur paraît indispensable d'intégrer cet enjeu le plus en amont possible.

C'est ainsi qu'ils veulent, entre autres, sensibiliser les universités, écoles de commerce et d'ingénieurs partenaires des Télécoms, qui assurent la formation initiale de jeunes qui ont vocation à intégrer les entreprises de la branche, à

---

la nécessité d'investir plus fortement dans la dimension humaine du management et pas uniquement dans les process et les outils de management.

Ils conviennent également de confier à la CPNE l'élaboration d'un module de formation pour les managers de proximité en matière d'écoute, de dialogue et de gestion dans les rapports de travail. Les parcours de professionnalisation intégrant ce module, ou un module ayant le même objet, bénéficieront d'une priorité de financement dans le cadre des périodes de professionnalisation financées par l'OPCA de la branche.

### **Article 5** **Responsabilité des employeurs**

Conformément aux dispositions des articles L. 4121-1 à 5 du code du Travail, «l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° des actions de prévention des risques professionnels,
- 2° des actions d'information et de formation,
- 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.»

Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité.

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire.

La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur.

Tous les salariés ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection et de prévention déterminées par l'employeur.

Les dispositions prises dans les entreprises et découlant du présent accord sont mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, après information, et lorsqu'il y a lieu consultation, des Institutions Représentatives du Personnel compétentes.

### **Article 6** **Rôle des services de santé au travail et des CHSCT**

Les acteurs de la prévention sont multiples : employeurs, salariés, services de santé au travail, médecins du travail, assistants sociaux, membres du CHSCT, etc...

Les services de santé au travail ont pour mission de veiller à la préservation de la santé au travail des salariés en prévenant les altérations du fait de leur travail, tout au long de leur parcours professionnel.

Le service de santé au travail est un lieu privilégié d'accueil et d'écoute des salariés. Chaque médecin du travail, dont il est rappelé qu'il est tenu au secret médical, peut mettre en œuvre un suivi pour accompagner les salariés en difficultés dont il a la charge. Le médecin du travail peut solliciter une concertation avec l'entreprise en vue d'examiner les moyens à mettre en œuvre.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. À cette fin, il lui appartient de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer à cet effet des actions de prévention.

Le CHSCT est destinataire du document unique d'évaluation des risques professionnels et de son évolution. Il est informé et consulté dans la priorisation des actions du programme annuel de prévention au même titre que pour toute autre famille de risque.

### **Article 7** **Suivi de l'accord**

Les parties signataires du présent accord conviennent que la commission de suivi de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels dans la branche des Télécommunications assurera le suivi de cet accord, en lien avec la CPNE pour la partie formation.

### **Article 8** **Hierarchie des normes**

Les entreprises de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords négociés en entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues

---

dans le présent accord.

### **Article 9** **Harcèlement et violence au travail**

Les partenaires sociaux de la branche conviennent d'engager en 2010 une négociation sur le harcèlement et la violence au travail en suite de l'Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010.

### **Article 10** **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

### **Article 11** **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois.

Les conditions et les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

## **Harcèlement et violence au travail**

### **Accord du 26 mai 2011**

[Étendu par arr. 7 oct. 2011, JO 14 oct.]

### **Préambule**

Dans le cadre de l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 et sa transposition dans l'Accord National Interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, qui s'applique aux entreprises de la branche, les signataires du présent accord affirment que le respect de la dignité des personnes est un principe fondamental, y compris sur le lieu de travail. Aussi, ils condamnent fermement le harcèlement et la violence au travail sous toutes leurs formes, soulignant leurs conséquences graves pour les personnes ainsi que leurs coûts sociaux et économiques.

Le présent accord vise à prévenir, identifier, gérer et éliminer le harcèlement et la violence au travail qui sont deux aspects spécifiques des risques psychosociaux. Il a été négocié conformément à l'article 9 de l'accord du 27 mai 2010 sur la prévention du stress professionnel et des risques psychosociaux dans les télécommunications.

Le présent accord a pour objectif d'améliorer la compréhension et la sensibilisation des différents acteurs dans l'entreprise, ainsi que leur prise de conscience vis-à-vis de ces deux phénomènes que sont le harcèlement et la violence au travail, et ceci dans le but de mieux les prévenir, les gérer et les éliminer.

Les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent affecter potentiellement tout salarié. Le harcèlement et la violence peuvent également affecter tout lieu de travail, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

Cependant, certaines catégories de salariés et certaines activités sont plus exposées que d'autres, notamment, s'agissant des agressions externes, les salariés qui sont en contact avec le public.

Néanmoins, dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas affectés.

Les signataires du présent accord, tout en rappelant la dimension individuelle du harcèlement et de la violence au

---

travail, conviennent que les entreprises de télécommunications doivent prendre des mesures de prévention collective visant à améliorer la santé et la sécurité au travail des salariés et veiller à l'environnement physique et psychologique du travail. Ils soulignent également l'importance qu'ils attachent au développement de la communication sur les phénomènes de harcèlement et de violence au travail, ainsi qu'à la promotion des méthodes de prévention de ces phénomènes.

Cet accord a également pour but de proposer des outils aux entreprises de la branche. Ainsi un guide sera élaboré par la commission de suivi prévention et santé au travail pour les salariés victimes ou témoins de harcèlement ou de violence au travail.

Dans le cas où ces types de phénomènes seraient identifiés, des procédures doivent être mises en place et des sanctions prévues à l'encontre des auteurs, ainsi que des mesures d'accompagnement des salariés victimes.

## **Article 1** **Description et identification du harcèlement et de la violence au travail**

### **1-1** **Description**

Les signataires du présent accord conviennent de s'approprier la description donnée par l'ANI du 26 mars 2010 :

«Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

La violence se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique.

La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique,...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteur tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier».

### **1-2** **Identification**

Les signataires du présent accord entendent souligner l'importance du recensement des phénomènes de harcèlement ou de violence au travail dans l'entreprise lorsqu'ils existent, afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances et de rechercher les mesures de prévention adéquates.

En milieu professionnel, plusieurs formes de harcèlement ou de violences telles que décrites par l'ANI sont identifiées. Ces comportements hostiles ou ressentis comme tels par les salariés peuvent revêtir plusieurs formes telles que, et à titre d'exemples ne prétendant pas à l'exhaustivité :

— Comportements méprisants : propos désobligeants ou calomnieux, sarcasmes, mise à l'écart...

— Atteintes dégradantes : insinuations tendancieuses ou dégradantes, humiliations ou brimades, insultes obscènes, comportements à connotation sexuelle...

— Dénigrement de reconnaissance du travail : critiques injustifiées ou répétées, attributions de tâches dénuées de sens ou de missions inadaptées à ses compétences, dénigrement systématique du travail réalisé...

En l'absence de dénonciation explicite, l'employeur doit être vigilant en présence d'indicateurs tels que :

— des conflits personnels répétés,

— des plaintes fréquentes de la part de salariés,

— des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres,

— la baisse significative de la qualité du travail du salarié,

### 1-3

#### Catégories de salariés particulièrement exposées

Les signataires du présent accord soulignent que les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de violence ou de harcèlement (notamment en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, de leurs opinions politiques, syndicales, religieuses,...).

Par ailleurs, les salariés en relations fréquentes avec le public, à distance, en point de distribution et en démarchage à domicile, sont également particulièrement exposés aux violences externes au travail.

Les parties signataires rappellent les dispositions légales aux termes desquelles le salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur doit en être informé.

En outre, les entreprises doivent être particulièrement vigilantes à l'égard des salariés en situation d'isolement.

### 1-4

#### Violences faites aux femmes

S'agissant plus particulièrement des violences faites aux femmes, les persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politique de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail.

Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

En termes de sanctions, les parties signataires rappellent que l'article 35 de la loi du 9 juillet 2010<sup>(1)</sup> prévoit que les faits de harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail sont punis d'une amende qui s'élève à 15.000 euros.

*(1) Loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants*

Ces faits sont par ailleurs passibles d'un an d'emprisonnement, et à titre de peine complémentaire, d'une peine d'affichage ou de diffusion de la décision de justice.

## Article 2

### Prévention et gestion du harcèlement et de la violence au travail

#### 2-1

##### Prévention des phénomènes de harcèlement et de violence au travail

L'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'ils existent, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement et de violence au travail. À titre d'illustration, peuvent être mises en œuvre dans les entreprises de télécommunications relevant du présent accord les mesures suivantes :

Une charte de référence, annexée au règlement intérieur, affirmant clairement que le harcèlement et la violence ne sont pas admis dans l'entreprise et précisant les procédures à suivre si un cas survient,

Des actions de formation ou d'information des salariés et des managers, les sensibilisant à la survenance des cas de harcèlement et de violence au travail, à leurs causes, à la manière de les prévenir, ainsi qu'au cadre légal et réglementaire applicable (formation à la conduite des équipes, formation sur la gestion des appels difficiles pour les salariés en centre d'appels, ou formation adaptée aux salariés en contact physique avec le client en point de distribution ou en démarchage à domicile,...),

Des mesures donnant à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail (ex : espaces de discussion dans l'entreprise),

#### 2-2

##### Place des acteurs de la prévention

Les services de santé au travail sont les acteurs privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la violence au travail (rôle d'information et de sensibilisation des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes, participation à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité au niveau approprié de l'entreprise).

En outre, dans le cadre des attributions des institutions représentatives du personnel, le CHSCT agit, en lien avec le Comité d'Entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé.

### Gestion des cas de harcèlement et violence au travail

Dans le cas où malgré les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, un fait de harcèlement ou de violence survient en lien direct avec le travail, une procédure appropriée doit être mise en place par l'employeur, en concertation avec les Institutions Représentatives du Personnel si elles existent, afin d'identifier, comprendre et traiter ces phénomènes.

Cette procédure devra respecter les principes suivants :

- Principe de discrétion,
- Principe d'anonymat dans la communication,
- Principe d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable des différentes parties,
- Une assistance extérieure peut être utile. Elle peut s'appuyer notamment sur les services de santé au travail.

#### Le traitement de la plainte :

La plainte doit donner lieu à une enquête et être traitée dans les meilleurs délais, sans pouvoir excéder deux mois.

Le salarié qui s'estime victime doit être reçu par son responsable hiérarchique et/ou son Responsable Ressources Humaines. En cas de difficultés supposées ou avérées, il peut s'adresser à un responsable hiérarchique ou un responsable des ressources humaines de son choix. Ce responsable doit écouter les éléments factuels que le salarié apporte à l'appui de cette plainte (actes, gestes, paroles ou attitudes qui semblent caractériser, selon lui, le harcèlement ou la violence dont il est victime dans le cadre de son travail). Le salarié qui s'estime victime peut être accompagné, s'il le souhaite, par un délégué du personnel ou un délégué syndical de l'entreprise ou de l'établissement dans les entreprises à structure complexe.

Dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel, le salarié qui s'estime victime peut être accompagné par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

Le médecin du travail peut également être entendu, dans le cadre du respect du secret médical.

À la suite de cet entretien et à titre conservatoire, l'entreprise prend, durant l'enquête, les dispositions de nature à suspendre la situation objet de l'enquête.

Le supposé auteur des faits est également entendu de manière impartiale et équitable.

Il lui appartient le cas échéant d'apporter la preuve que les agissements en cause ne sont pas constitutifs de harcèlement ou de violence.

Les fausses accusations ne sont pas tolérées et leurs auteurs s'exposent à des mesures disciplinaires.

Si le harcèlement ou les actes de violence sont avérés, des mesures appropriées doivent être prises à l'égard du ou des auteurs.

La mise en œuvre d'une procédure de médiation peut également être proposée.

Dans ce cas, le principe même de la médiation ainsi que le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les parties.

Une fois désigné, le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties.

Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

Si la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur 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

##### 3-1

#### Sanctions à l'encontre des auteurs d'actes de harcèlement ou de violence

Dans le cas où un acte de harcèlement ou de violence est établi dans l'entreprise, l'employeur doit prendre des sanctions adaptées à l'encontre du ou des auteur(s), pouvant aller jusqu'à son (leur) licenciement.

Le règlement intérieur de l'entreprise précise les sanctions applicables aux auteurs de ces actes.

##### 3-2

#### Mesures d'accompagnement des salariés victimes d'actes de harcèlement ou de violence

Si malgré les mesures de traitement mises en œuvre par l'entreprise, la victime de cas avérés de harcèlement ou de violence avait besoin d'un soutien médical et/ou psychologique, des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en place.

En cas d'agression par des tiers sur le lieu de travail, l'entreprise prend les mesures nécessaires d'accompagnement,

---

notamment juridique, du salarié agressé. Dans ce dernier cas, elle prend en charge tout ou partie des frais de justice dans le cadre d'une procédure judiciaire et/ou un accompagnement psychologique du salarié victime.

Elle peut également former certains de ses salariés volontaires à l'écoute et au soutien des personnes victimes d'agression.

### **3-3**

#### **Sanctions pénales et poursuites civiles**

Nonobstant les sanctions disciplinaires pouvant être prises par l'employeur, les parties signataires du présent accord rappellent que les faits de harcèlement et de violence au travail sont passibles de sanctions pénales et/ou de poursuites civiles.

#### **Article 4**

##### **Protection des victimes et des témoins d'un harcèlement moral**

Les parties signataires rappellent qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

#### **Article 5**

##### **Suivi du présent accord**

Les parties signataires du présent accord conviennent que la commission de suivi de la santé et de la prévention des risques professionnels dans la branche des télécommunications assurera le suivi de cet accord. Elle élaborera, en lien avec la CPNE, un guide destiné aux salariés victimes ou témoins de harcèlement ou de violence au travail dans les douze mois suivant la signature du présent accord.

#### **Article 6**

##### **Hiérarchie des normes**

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords négociés en entreprise ou établissement comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

#### **Article 7**

##### **Champ d'application/Publication/Extension/Durée**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

#### **Article 8**

##### **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois.

Les conditions et les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

---

# Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

## Accord du 3 février 2017

[Étendu par arr. 12 juin 2017, 1<sup>er</sup> juill., applicable à compter de la date de sa signature]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFTC ;

F3C CFDT.

### Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (article L. 2232-9 nouveau du Code du travail).

### Article 1er

#### Mise en place de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9, I du Code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des télécommunications.

La CPPNI des Télécommunications vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission mixte paritaire de la branche des télécommunications telle que prévue par l'article 3.1.2 de la CCNT du 26 avril 2000. Ainsi, le présent accord annule et remplace ledit article 3.1.2.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

### Article 2

#### Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du Code du travail :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
- Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations,
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche,
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées,
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des télécommunications dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

### Article 3

#### Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail susvisé, les entreprises de la branche des télécommunications doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour les télécommunications, l'adresse de la CPPNI est la suivante : [cppnitelecoms@unetel-rst.com](mailto:cppnitelecoms@unetel-rst.com)

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code

---

du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

#### **Article 4** **Modalités de fonctionnement de la CPPNI**

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail. Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

#### **Article 5** **Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI**

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues à l'article 4 de l'accord du 2 décembre 1998 sur les modalités et conditions de participation aux réunions paritaires, Annexe II de la CCNT.

#### **Article 6** **Entrée en vigueur et durée du présent accord**

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.  
Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 7** **Champ d'application/Publication/Extension**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.  
Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.  
Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

#### **Article 8** **Dénonciation/révision**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.  
Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

### **Accompagnement du développement numérique**

#### **Accord du 22 septembre 2017**

[Étendu par arr. 27 mars 2019, JO 4 avr., applicable à compter de la date de signature]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC.

#### **Préambule**

Grâce aux réseaux qu'ils déploient, et aux services associés qu'ils commercialisent pour accompagner l'évolution des usages, les Télécoms sont au cœur de la transformation numérique.

Cette transformation numérique n'est pas réductible à son aspect technique, y compris dans la branche des Télécoms. Elle a un impact sur l'ensemble des dimensions du travail avec l'introduction dans les entreprises de méthodes de conception, de production, de collaboration qui sont aussi des méthodes d'approches nouvelles du travail et de son organisation.

Le fonctionnement en réseau, l'usage des données, la dématérialisation, sont autant de changements qui modifient le travail des entreprises et des salariés, tant dans les tâches que dans la façon de travailler, les méthodes et le contexte de l'activité.

Les partenaires sociaux constatent que les transformations du travail à l'œuvre résultent de la mise en tension des

---

évolutions issues de trois niveaux d'exigence :

- Les exigences du marché qui placent la satisfaction des clients au premier plan,
- Les exigences de l'organisation productive de l'entreprise face à l'accélération des évolutions technologiques et au développement des usages associés,
- Les exigences des salariés dans leur rapport au travail et leur souhait d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Dans l'objectif d'accompagner ces transformations, tout en préservant ou améliorant les conditions de travail liées à l'utilisation de ces nouveaux outils, les signataires du présent accord entendent proposer aux entreprises et à l'ensemble des salariés de la branche des Télécoms une méthodologie de mise en œuvre de nouveaux outils numériques dans l'organisation du travail et la vie des salariés au travail.

Ils considèrent en outre que le droit à la déconnexion constitue un aspect de la maîtrise par les salariés de l'utilisation des outils numériques et entendent également apporter un cadre à la négociation du droit à la déconnexion dans les entreprises, telle que prévue par la loi du 8 août 2016, complétant l'article L. 2242-8 du code du travail.

Enfin, les nouvelles technologies et services associés étant par nature appelés à évoluer rapidement dans le temps et à modifier l'environnement de travail et/ou les conditions d'activité des salariés, les signataires du présent accord entendent exercer une veille sur les évolutions technologiques qui pourraient avoir un impact sur les conditions d'exercice des métiers de la branche.

Ils conviennent en conséquence de confier à l'Observatoire des Métiers, dans le cadre de son plan triennal 2018/2020, une mission de veille prospective sur l'évolution de l'environnement des métiers liée à des technologies émergentes lorsqu'elles se rattachent à l'application du présent accord.

## **Article 1**

### **Savoir utiliser les outils numériques**

#### **Article 1-1**

##### **Formation des salariés à l'usage des outils numériques, au maintien et au développement de leurs compétences numériques**

La digitalisation en cours dans les entreprises a un impact sur l'organisation et les modalités d'exercice des différents métiers des entreprises.

Les outils numériques accélèrent, sur quelques mois, ou à court ou moyen terme, le besoin d'évolution et d'adaptation des salariés. Afin d'anticiper les effets sur l'emploi et les compétences, les entreprises doivent s'appuyer sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour accompagner la DRH, les lignes managériales et l'ensemble du personnel dans la gestion de l'accompagnement du changement.

Les signataires du présent accord affirment que l'ensemble des salariés de la branche doit être sensibilisé et formé à l'utilisation des outils numériques afin d'éviter toute fracture numérique et garantir le respect de l'égalité professionnelle pour tous, tout en permettant à chacun d'en appréhender les risques et limites d'utilisation.

En conséquence, les entreprises devront évaluer le niveau de culture numérique de leurs salariés et leur proposer les actions de formation pertinentes.

La CPNE sera chargée d'établir un guide pour aider les entreprises, et particulièrement les TPE et les PME, à définir les modalités et indicateurs permettant d'évaluer le niveau de culture numérique de leurs salariés.

Ces actions de formation doivent viser à ce que tous les salariés comprennent et maîtrisent internet et s'approprient, dans leur usage courant, les outils numériques de l'entreprise (e-mails, messagerie instantanée, réseau social interne, etc...).

Elles doivent également contribuer à développer les compétences numériques des salariés confrontés aux évolutions numériques de leur poste de travail, conforter, en tant que de besoin, les compétences des seniors dans le cadre de leur évolution professionnelle, et favoriser la diffusion de bonnes pratiques dans l'entreprise.

Elles permettront ainsi de développer au cœur de l'entreprise la culture numérique et l'intégration de nouveaux modes de fonctionnement, tout en assurant le maintien de l'employabilité des salariés par une éducation numérique continue au fur et à mesure de l'évolution des technologies et des usages numériques.

Une attention particulière devra par ailleurs être portée aux salariés en situation de handicap afin de faciliter leur insertion dans l'entreprise grâce à l'usage des outils numériques.

#### **Article 1-2**

##### **Formation des managers aux nouvelles pratiques managériales induites par l'utilisation des outils numériques**

Les différentes formes d'organisation du travail induites par l'utilisation d'outils numériques et par les attentes des salariés eux-mêmes, modifient les distances et les lieux de réalisation du travail, qu'il s'agisse du télétravail, du travail effectué sur un site distant, ou des réunions se déroulant à distance par téléphone ou visio-conférence. Elles

---

favorisent la coopération et le partage d'informations.

Les signataires du présent accord considèrent que les managers sont un vecteur clé pour accompagner ces transformations et que leur formation à cet accompagnement constitue une priorité de la branche.

Sans préjudice de leur propre formation à l'usage des outils numériques au même titre que tous les salariés, et même si les fondamentaux des managers restent identiques, leurs compétences doivent évoluer pour intégrer les caractéristiques du management de projet, du management à distance et de l'animation de communautés numériques.

Les plans de formation des entreprises devront intégrer cette dimension.

De manière non exhaustive, les actions de formations à destination des managers pourront, à titre d'illustration, porter sur :

- les fonctionnements collectifs et/ou de management transverses ou encore les fonctionnements en mode projet,
- le développement des postures managériales facilitant les nouveaux modes collaboratifs : délégation, autonomie, transversalité,
- l'appropriation et l'utilisation des outils numériques collaboratifs,
- les méthodes d'accompagnement des salariés dans l'évolution numérique de l'entreprise,
- la bonne gestion de la connexion 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**

Les nouveaux outils de travail (smartphone, tablette, etc...) et les modes de communication associés (mails, SMS, réseaux sociaux, messageries instantanées) offrent de nombreuses potentialités techniques et organisationnelles porteuses d'une amélioration sensible de l'efficacité au travail.

Ils sont également à l'origine de sollicitations multiples et diverses qui constituent parfois une source de dépendance et de surcharge informationnelle pour les salariés.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 2 ci-après concernant la déconnexion et l'importance du maintien des échanges physiques, les entreprises veillent, par tous moyens appropriés, à instituer et diffuser de bonnes pratiques visant à une utilisation raisonnée de ces outils dans le cadre professionnel, tant par l'émetteur que par le récepteur.

La diffusion des bonnes pratiques portera, à titre d'exemple sur :

- La gestion du volume informationnel : sélectionner et limiter les destinataires et les salariés en copie, s'interroger sur la pertinence du média à utiliser, veiller à ne pas communiquer un trop grand volume d'informations en même temps, indiquer l'objet du message,
- La gestion du sentiment d'urgence : s'abstenir de consulter ses messages en réunion, prêter attention au moment le plus opportun pour envoyer un message, souligner l'urgence d'un message par une mention, ne pas traiter systématiquement un message immédiatement, s'autoriser des plages de déconnexion,
- La personnalisation des échanges : s'identifier, user de formules de politesse,
- La possibilité d'étudier la mise en place par l'entreprise de procédures permettant de réguler les usages numériques,
- ...

### **Article 2**

#### **Savoir s'émanciper des outils numériques**

### **Article 2-1**

#### **De la déconnexion**

Le développement du numérique multiplie les points de contacts entre les opérateurs télécoms et leurs clients, et les outils de communication actuels induisent une plus grande porosité entre les sphères professionnelle et personnelle des salariés.

En complément des dispositifs de sensibilisation et de formation des salariés et des managers au bon usage des outils numériques, les signataires du présent accord entendent que l'utilisation professionnelle des nouvelles technologies reste respectueuse de la vie privée des salariés.

Ils demandent aux salariés et aux managers d'être vigilants dans l'utilisation des outils mis à leur disposition et de s'approprier les bonnes pratiques visées ci-dessus afin de favoriser la déconnexion dans le cadre de leur sphère privée.

Ils rappellent qu'au niveau de l'entreprise, les modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue

---

d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale, font partie de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.

À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte de bonnes pratiques conformément à l'article L. 2242-8.7° du code du travail.

Ils conviennent que l'élaboration d'une charte de bonnes pratiques s'impose également aux entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel.

De façon à prévenir l'usage des outils numériques en dehors des horaires habituels de travail (le soir, le week-end et pendant les congés), les signataires du présent accord conviennent que les salariés n'ont pas d'obligation de prendre connaissance ni de répondre aux sollicitations pendant ces périodes et ne peuvent être sanctionnés de ce fait. Ces messages sont présumés non lus.

Par ailleurs, sauf urgence avérée, ou situation particulière comme les échanges avec l'international ou les périodes d'astreinte, les managers devront s'attacher à ne pas solliciter leurs collaborateurs pendant ces périodes et à privilégier les fonctions d'envois différés.

Pour faciliter la concentration, favoriser l'absence d'interruption dans l'exécution de certains travaux, améliorer la qualité de vie au travail, et développer les comportements d'autorégulation, ils conviennent également que les salariés doivent être sensibilisés à la déconnexion de leurs outils de communication à distance pendant certaines périodes de temps de travail. Éviter de regarder ses messages pendant les réunions physiques, se réserver des plages horaires pour le traitement des e-mails, instaurer des journées sans email, configurer des outils de régulation (suppression du pop-up d'arrivée des emails), etc... constituent des exemples de bonnes pratiques à diffuser dans l'entreprise.

Conformément à l'accord de branche du 27 mai 2010 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux, si l'entreprise constate ou est informée de l'existence de salariés en situation à risque du fait d'un excès de connexions professionnelles, une réflexion sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés devra être menée en corrélation avec l'usage des outils numériques.

Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent que les conditions d'usage par le salarié des outils numériques à sa disposition devront être évoquées régulièrement, notamment dans le cadre des procédures d'entretiens prévues dans l'entreprise.

## **Article 2-2**

### **Du dialogue et des échanges directs**

La diffusion des outils numériques dans l'entreprise favorise le développement de modes d'organisations du travail alternatifs tel que travail à distance, télétravail, tiers lieux, etc.... Pour autant, l'entreprise doit rester un lieu d'échanges directs entre les salariés et favoriser la cohésion d'équipe afin d'éviter tout facteur d'isolement.

Ils rappellent en outre, s'agissant du télétravail, que conformément à l'accord de branche du 6 octobre 2006, des temps de regroupement avec les autres salariés doivent être prévus.

## **Article 2-3**

### **De l'expression des salariés dans les processus de numérisation**

Comme pour tout changement d'envergure, la transformation numérique de l'entreprise doit s'accompagner de la mobilisation et de l'implication de l'ensemble des salariés.

Les signataires recommandent que des actions s'appuyant sur les managers, sous la forme de temps d'échanges collectifs, ou d'espaces de partage, soient organisées, au niveau approprié, avec les salariés concernés. Ces échanges ont pour objectif de permettre des retours d'expérience, des propositions pour une meilleure appropriation ou adaptation du projet envisagé.

Ces échanges s'exercent sans préjudice du rôle des Instances Représentatives du Personnel, lors d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail, notamment s'agissant des questions relatives à la productivité et à la charge de travail,

et dans le respect des délais de consultation prévus par le Code du travail.

## **Article 3**

### **Savoir se protéger des outils numériques**

## **Article 3-1**

### **Définitions**

Les signataires du présent accord rappellent que conformément à la loi, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (Article L. 1121-1 du Code du travail).

Ils rappellent également que les sources jurisprudentielles font référence depuis plusieurs années, et de manière

---

constante, au terme de «vie personnelle du salarié» plutôt qu'à celui de «vie privée du salarié», plus restrictif.

La vie privée est l'une des composantes de la vie personnelle, la partie secrète de la vie personnelle, encadrée par l'article 9 du Code civil qui prévoit que «chacun a droit au respect de sa vie privée».

La vie personnelle englobe la vie privée du salarié, mais également les données personnelles du salarié et l'autonomie du salarié dans sa vie publique.

Ainsi, les données personnelles du salarié lui appartiennent et l'employeur doit, afin de pouvoir les utiliser, respecter un certain nombre de règles.

### **Article 3-2**

#### **Protection des données personnelles des salariés**

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises de la branche que la Loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique, ainsi que le Règlement européen sur la protection des données du 27 avril 2016, applicable directement en droit français à compter du 25 mai 2018, sont venus renforcer la protection des données personnelles des salariés dans l'entreprise.

Ils rappellent également que le présent accord ne peut comporter de garanties inférieures à celles issues de l'application de ces deux textes.

Le principe posé par l'article 26 de la loi du 7 octobre 2016 est que «toute personne dispose du droit de décider et de contrôler les usages qui sont faits des données à caractère personnel la concernant».

Dans l'entreprise, l'employeur doit respecter les règles suivantes :

— Il ne peut avoir accès qu'aux données personnelles du salarié qui sont indispensables à la gestion du contrat de travail,

— Il ne peut les exploiter sans l'autorisation du salarié (cette dernière devra être expresse à compter du 25 mai 2018), et il ne peut les introduire dans une base de données informatique sans avoir fait une déclaration préalable à la CNIL lorsqu'elle est obligatoire,

— Il doit pouvoir informer le salarié de la durée de conservation de ces données dans les systèmes informatiques. En cas d'impossibilité de définir une durée de conservation, le responsable du traitement devra informer la personne concernée «des critères utilisés permettant de déterminer cette durée» (article 27 loi 7 octobre 2016).

De manière générale, les entreprises devront à compter du 25 mai 2018 mettre en œuvre «des mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir un niveau de sécurité adapté au risque».

Par ailleurs, les signataires du présent accord rappellent également que le droit à l'effacement posé par la Loi informatique et libertés, qui précise que «toute personne physique justifiant de son identité peut exiger du responsable d'un traitement que soient, selon les cas, rectifiées, complétées, mises à jour, verrouillées ou effacées les données à caractère personnel la concernant qui sont inexactes, incomplètes, équivoques, périmées ou dont la collecte, l'utilisation, la communication ou la conservation est interdite», est renforcé à compter du 25 mai 2018 dans 6 cas limitativement énumérés :

— Les données ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées,

— Le consentement était nécessaire lors de la collecte des données,

— La personne exerce son droit d'opposition pour des raisons tenant à sa situation particulière, à moins que le responsable du traitement ne démontre l'existence de motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les intérêts et les droits et libertés de la personne concernée,

— Les données ont fait l'objet d'un traitement illicite,

— Les données concernent un mineur,

— L'effacement est prévu par une obligation légale.

### **Article 3-3**

#### **Confidentialité et Protection des données des entreprises**

Les salariés s'engagent à respecter les règles fixées par l'entreprise en matière d'usage des outils numériques mis à leur disposition et d'usage des réseaux sociaux, particulièrement en matière de sécurité informatique.

Ils doivent également respecter les règles de confidentialité prévues notamment par le règlement intérieur de l'entreprise sur les informations qui leur sont confiées ou auxquelles ils ont accès dans le cadre professionnel, quel qu'en soit le support.

Les signataires du présent accord rappellent en outre que l'usage par les salariés des médias et réseaux sociaux extérieurs à l'entreprise ne les affranchit pas d'un devoir de réserve et de prudence à l'égard de l'employeur dans les conditions fixées par la jurisprudence.

---

#### Article 3-4

##### Observation des usages et des situations atypiques d'utilisation du numérique

Afin de pouvoir détecter une éventuelle surconsommation ou une utilisation anormale des outils numériques le soir, le week-end, ou pendant les congés, les signataires du présent accord recommandent aux entreprises de se mettre en situation de pouvoir effectuer un bilan des usages numériques.

Ce bilan des usages numériques a une finalité préventive. Il ne peut en aucun cas avoir pour objet de contrôler l'activité d'un salarié pour une autre finalité.

Dans le cas où un usage trop intensif serait avéré, l'entreprise proposera les actions de prévention adaptées et le cas échéant des mesures correctives fondées sur l'analyse de l'organisation du travail.

#### Article 3-5

##### Limites aux outils de contrôle de l'activité des salariés

Lorsque les entreprises mettent en place, ou ont mis en place, des outils de contrôle de l'activité (enregistrements téléphoniques, vidéosurveillance, historique des connexions, géolocalisation, etc...), elles doivent respecter les limites suivantes :

- Le respect des droits et des libertés individuelles des salariés qui ne disparaissent pas au sein de l'entreprise, nonobstant l'existence du lien de subordination,
- Le dispositif de contrôle doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés et d'une consultation des Institutions Représentatives du Personnel compétentes si ce dispositif a pour effet de modifier significativement les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés,
- Le dispositif doit faire l'objet d'une première déclaration préalable à la CNIL à l'exception des enregistrements de vidéo surveillance qui ne constituent pas des données nominatives,
- Le contrôle doit être justifié par un intérêt légitime et proportionnel au regard de l'objectif poursuivi,
- La conservation et l'utilisation des données recueillies doivent être limitées au temps strictement nécessaire à la finalité du traitement.

#### Article 4

##### Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 5

##### Champ d'application/Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

### **Champ d'application - Application de la convention collective à Mayotte**

### **Avenant du 26 janvier 2018**

[Étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov.]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNETEL-RST.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT F3C ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT.

#### Article 1er

##### Application de la CCNT à Mayotte

Les signataires du présent avenant rappellent que le champ d'application de la Convention Collective des Télécommunications concerne l'ensemble des salariés de droit privé des entreprises situées sur le territoire national, dont les départements d'outre-mer.

---

L'ensemble de la convention collective des télécommunications (IDCC 2148) est donc applicable au département de Mayotte, au même titre que dans tous les autres départements français.

## **Article 2**

### **Champ d'application/publicité/durée**

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

## **Gestion des parcours des porteurs de mandat**

### **Accord du 26 octobre 2018**

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc.]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HumApp.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

CGT FO.

Les réformes récentes du droit du travail réaffirment le rôle des branches tout en modifiant le paysage du dialogue social au plus près de l'entreprise : une priorité est accordée aux accords d'entreprises, les instances sont fusionnées, la durée des mandats devient limitée.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche entendent favoriser la présence d'interlocuteurs formés, engagés et responsables pour développer un dialogue social de qualité et contribuer à la performance économique, sociale et environnementale des entreprises de télécoms.

Après avoir réaffirmé le principe de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du Code du travail, dont doivent faire l'objet les porteurs de mandat, notamment en raison de leur appartenance syndicale, les signataires du présent accord souhaitent conforter, reconnaître et accompagner les salariés investis d'un mandat, composante de leur vie professionnelle.

Par le présent accord, les signataires visent à :

- Fluidifier les parcours professionnels entre les mandats et l'activité professionnelle,
- Favoriser l'équilibre entre l'activité professionnelle du mandaté et l'exercice d'activités électives et/ou syndicales,
- Rendre les mandats plus attractifs pour favoriser l'arrivée de futures générations,
- Reconnaître l'acquisition de nouvelles compétences au-delà de celles du métier d'origine,
- Encourager une compréhension plus partagée des dossiers économiques et sociaux entre les organisations syndicales et les entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche entendent enfin observer l'évolution des pratiques mises en œuvre pour en tirer des enseignements et des orientations permettant de faciliter la gestion des parcours professionnels des porteurs de mandat.

## **Article 1**

### **Définition des mandats pour l'application du présent accord**

Bénéficient des dispositions du présent accord les salariés investis d'un mandat électif ou désignatif dans l'entreprise ou dans la branche des télécommunications tels qu'énumérés ci-après :

- Délégués Syndicaux,
- Élus titulaires,
- Élus suppléants dès lors qu'ils bénéficient de crédit d'heures de délégation par accord ou usage d'entreprise,
- Représentants de sections syndicales,

- 
- Représentants syndicaux au CSE,
  - Représentants de proximité prévus par accord d'entreprise,
  - Mandatés syndicaux ayant un mandat de négociation et/ou de participation dans les instances paritaires de la branche selon les modalités de participation définies à l'accord du 2 décembre 1998,
  - Salariés mis à disposition par une entreprise auprès d'une organisation représentative au niveau de la branche.

Un accord d'entreprise peut étendre tout ou partie des dispositions du présent accord à d'autres mandats internes ou externes à l'entreprise ou à la branche.

Les signataires du présent accord conviennent qu'il existe 3 types de mandat en fonction du volume d'heures de délégation et de réunion à l'initiative de l'employeur ou de la branche consacré à l'exercice du mandat au niveau de l'entreprise ou de la branche :

- Mandatés de type 1 : lorsque le nombre d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la branche est supérieur à 50 % de la durée du travail sur une moyenne de deux ans constatée,
- Mandatés de type 2 : lorsque le nombre d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la branche est supérieur à 30 % et inférieur ou égal à 50 % du temps de travail sur une moyenne de deux ans constatée,
- Mandatés de type 3 : lorsque le nombre d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la branche est inférieur ou égal à 30 % de la durée du travail sur une moyenne de deux ans constatée.

Compte tenu de l'importance du temps d'éloignement de l'activité professionnelle lié à l'exercice du mandat, des dispositions complémentaires en matière de suivi sont prévues pour les mandats de type 1 aux articles 2-2 et 3-2 ci-après.

## **Article 2**

### **Parcours professionnels pendant l'exercice du mandat**

Afin de renforcer la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives du personnel des entreprises de télécommunications, les partenaires sociaux rappellent les principes d'égalité d'accès des femmes et des hommes aux mandats syndicaux et électifs, ainsi que l'équilibre des représentations par genre au sein des collèges électoraux tel que prévu par la Loi du 17 août 2015.

Ils rappellent également que nul ne peut être discriminé en raison de son appartenance syndicale et que ces salariés bénéficient des mêmes droits que les autres salariés en matière de rémunération, formation et évolution professionnelle.

## **Article 2-1**

### **Entretien de prise de mandat**

Quel que soit le type de mandat défini à l'article 1 du présent accord, il est organisé un entretien individuel dit de «prise de mandat» au début du mandat.

Cet entretien avec le manager et/ou le RH est organisé dans un délai de 2 mois maximum après l'élection ou la désignation. Il ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

L'intéressé peut se faire accompagner par la personne de son choix appartenant à l'entreprise après en avoir préalablement informé son employeur.

Au cours de cet entretien, sont notamment abordés les thèmes suivants :

- La situation individuelle du salarié au moment de sa prise de mandat,
- Les conditions matérielles d'exercice du mandat et le temps prévisible consacré à celui-ci (crédits d'heure, calendrier des réunions, etc...),
- Les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle (notamment fixation des objectifs compte tenu du mandat, organisation et planification du travail, répartition des tâches,...).

L'entretien de «prise de mandat» fait l'objet d'un compte rendu écrit, cosigné par le salarié titulaire du mandat et le représentant de l'entreprise qui a réalisé l'entretien. Lorsque l'entretien est réalisé par le seul manager, le compte rendu est communiqué au RH.

## **Article 2-2**

### **Entretiens annuels en cours de mandat**

les porteurs de mandat bénéficient d'un entretien annuel avec leur manager, au même titre que tous les salariés.

Lorsqu'ils détiennent un mandat électif ou désignatif des types 1 ou 2, ils peuvent demander un entretien complémentaire en présence, si cette dernière est sollicitée par l'une des parties, d'un RH et/ou du délégué central syndical de leur organisation s'il existe, ou à défaut du délégué syndical. Cet entretien, complémentaire à l'entretien professionnel, a pour objectif d'examiner :

- 
- Les conditions d'exercice et d'organisation de l'activité professionnelle compte tenu du mandat,
  - Les besoins de formation professionnelle, notamment «cœur de métier»,
  - Une échéance de retour possible à une activité professionnelle à temps plein.

Dans l'éventualité où le cumul des mandats atteindrait 100 % du temps de travail, son porteur bénéficiera d'un entretien annuel avec le RH et/ou un référent professionnel occupant le même métier pour examiner :

- Les besoins de formation professionnelle, notamment «cœur de métier»,
- Une échéance de retour possible à une activité professionnelle à temps plein.

### **Article 2-3**

#### **Formation des porteurs de mandat**

Les signataires du présent accord rappellent que les titulaires de mandat électif ou désignatif, quelle qu'en soit la nature, bénéficient des mêmes accès à la formation que tous les salariés non détenteurs de mandat, particulièrement s'agissant du maintien et du développement de leurs compétences métiers, à travers les dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur : Plan de développement des compétences de l'entreprise, mobilisation de leur Compte Personnel de Formation (CPF), VAE, bilan de compétences, etc....

Par ailleurs, dès la prise de mandat, il appartient également aux organisations syndicales de préparer leurs représentants à l'exercice de leur mandat et de s'assurer de leur aptitude aux exigences de cet exercice.

#### **Congé de formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales**

Tout salarié peut obtenir des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives, soit par des instituts internes aux universités figurant sur une liste établie par arrêté du Ministère du travail.

Ce congé, organisé selon les dispositions légales en vigueur, a une durée maximale de 12 jours par an par salarié. Il est porté à 18 jours pour les animateurs de stages et pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales. La rémunération est maintenue par l'employeur.

#### **Formation économique des membres du CSE**

Cette formation est dispensée aux membres du CSE dès leur première désignation. Elle est renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non. La durée maximale de formation est de 5 jours, non imputable sur le congé légal de formation économique, sociale et syndicale. Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail. Il est rémunéré comme du temps de travail effectif.

Sauf dispositions spécifiques prévues par l'entreprise, le financement de la formation, des frais de déplacement, d'hébergement et de repas est pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE.

#### **Formation santé, sécurité et conditions de travail des élus**

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du CSE, les membres permanents non élus des commissions concernées et le référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Cette formation a une durée minimale de 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus, et de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur

#### **Formation mixte à l'environnement économique**

Pour favoriser un dialogue social de qualité, les entreprises sont encouragées à organiser des formations communes, non obligatoires, entre les titulaires de mandat, les managers et les RH afin de renforcer leur culture économique, financière et sociale, et disposer d'un socle commun de connaissances permettant ainsi une meilleure compréhension des règles de fonctionnement et des enjeux de l'entreprise, et de la régulation sociale.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ces formations mixtes, lorsqu'elles existent, ne se substituent pas au congé de formation économique sociale et syndicale, ni à la formation économique des membres du CSE, prévus précédemment et sont prises en charge sur le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Dans les TPE/PME de moins de 50 salariés, ces formations mixtes peuvent être organisées dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

### **Article 2-4**

#### **Évolution salariale au cours du mandat**

Au cours du mandat, les porteurs de mandat bénéficiant d'une rémunération variable voient leurs objectifs adaptés

---

en fonction du temps consacré à leur activité professionnelle.

En l'absence d'accord d'entreprise déterminant des garanties d'évolution au moins aussi favorables, et conformément aux dispositions de l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, les salariés dont le nombre d'heures de délégation sur l'année dépasse 30 % de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail, ou à défaut de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de leur rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du Code du travail, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

## **Article 2-5**

### **Cas de la mise à disposition à 100 % de salariés auprès d'un syndicat de salariés**

La mise à disposition d'un salarié auprès d'une organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise fait l'objet d'une convention de mise à disposition tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, conformément aux dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du Code du travail. Cette convention tient lieu d'avenant au contrat de travail du salarié.

La convention définit la durée de la mise à disposition, mentionne l'identité et la qualification du salarié ainsi que, le cas échéant, le mode de détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels qui, sauf dispositions contraires, seront refacturés par l'entreprise à l'organisation syndicale dans les conditions et limites régissant la mise à disposition.

Pendant la période de mise à disposition, le salarié doit pouvoir bénéficier des actions de formation proposées par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences, afin de favoriser le maintien de son employabilité dans l'entreprise et son reclassement à l'issue de la mise à disposition.

Les entretiens annuels prévus à l'article 2-2 ci-dessus et l'entretien prévu à l'article 3-1 ci-après ont lieu en présence d'un représentant de l'organisation syndicale en vue de faciliter l'identification des compétences acquises durant la mise à disposition et les besoins de formation professionnelle du salarié mis à disposition.

À l'exception des dispositions relatives à la convention de mise à disposition qui ne s'appliquent pas à cette situation, ces dispositions sont également applicables aux élus et/ou désignés dont le cumul des mandats atteindrait 100 % du temps de travail.

## **Article 3**

### **Accompagnement à la fin de l'exercice du mandat**

Les signataires du présent accord souhaitent, par ces dispositions, faciliter le repositionnement professionnel des porteurs de mandat, tels que définis à l'article 1, à l'issue de leur mandat.

## **Article 3-1**

### **Entretien de fin de mandat**

Cet entretien constitue un espace d'échange et de dialogue aux fins d'organiser au mieux la fin de la mission ou de l'activité syndicale, élective ou désignative dans l'entreprise et dans la branche.

Les bénéficiaires de cet entretien de «fin de mandat» sont les salariés ayant exercé un ou plusieurs mandats électifs ou désignatifs en continu pendant au moins deux ans dans une entreprise de plus de 50 salariés.

Cet entretien de «fin de mandat» est organisé avec le manager et/ou le RH et est destiné à :

- Dresser le bilan de la situation du salarié,
- Évaluer les compétences «cœur de métier» du salarié,
- Évaluer les compétences acquises par l'exercice du mandat, en s'appuyant notamment sur les entretiens réalisés en cours de mandat,
- Identifier, pour les porteurs de mandat de type 1 et 2, les perspectives d'évolution professionnelle et d'affectation dans un emploi, et les besoins de formation et/ou de validation des acquis et de l'expérience associés.

Les salariés dont le mandat arrive définitivement à échéance ou qui ne souhaitent pas poursuivre leur mandat peuvent demander que cet entretien ait lieu dans les 12 mois précédant la fin de leur mandat.

L'entretien de «fin de mandat» fait l'objet d'un compte rendu écrit, cosigné par le salarié titulaire du mandat et le représentant de l'entreprise qui a réalisé l'entretien. Lorsque l'entretien est réalisé par le manager, le compte rendu est communiqué au RH.

---

## **Article 3-2**

### **Les autres dispositifs d'accompagnement à l'issue du mandat**

#### **Bilan de compétences**

Comme tous les autres salariés, tous les porteurs de mandat peuvent demander à bénéficier d'un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet d'aider le salarié à préparer son projet professionnel en analysant ses compétences professionnelles, celles acquises au cours du mandat et ses aptitudes et motivations professionnelles. Ce bilan est éligible au CPF.

#### **Compte personnel de formation (CPF) et conseil en évolution professionnelle (CEP)**

Les signataires du présent accord rappellent que les outils tels que le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle permettent de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

À l'instar de tous les salariés de l'entreprise, les porteurs de mandat acquièrent des droits au CPF, quelle que soit la quotité du temps consacrée à l'activité d'élu ou de désigné.

Ils peuvent également être accompagnés dans la formalisation et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles, par un opérateur du conseil en évolution professionnelle (CEP).

Les entreprises veilleront à informer les porteurs de mandat lors des entretiens professionnels de la possibilité de recourir à ces dispositifs et de leurs modalités d'accès.

Pour les mandatés de type 1, le recours au CEP peut être mobilisé sur le temps de travail.

#### **Information sur les offres d'emploi disponibles dans l'entreprise**

Les entreprises informent les salariés porteurs de mandat de type 1 sur les modalités d'accès à l'information sur les offres d'emploi disponibles dans l'entreprise afin de faciliter leur reclassement. Pour les salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, les modalités d'accès à l'information et les conditions d'accompagnement pour la recherche d'emploi sont précisées dans la convention.

#### **Suivi personnalisé du repositionnement des mandats de type 1**

Les salariés dont le nombre d'heures de délégation et de réunions à l'initiative de l'employeur ou de la branche est supérieur à 50 % font l'objet d'un accompagnement personnalisé par l'entreprise dans leur démarche d'évolution en vue de leur retour ou leur repositionnement sur un poste de travail à temps plein. Des propositions de poste pourront être formulées au salarié.

Cet accompagnement peut se traduire par des entretiens réguliers, des dispositifs de formation, de bilan de compétences, ou de VAE qui pourront être mis en œuvre en fonction des besoins.

Afin de veiller à la réussite de l'intégration sur un nouveau poste de travail, le manager devra accorder une attention particulière aux conditions d'accueil : entretien d'intégration, identification des éventuels besoins de formation, etc...

#### **Valorisation des acquis de l'expérience (VAE) des titulaires de mandat**

Au cours de leur mandat, les responsabilités syndicales exercées par les salariés pendant au moins une année sont de nature à constituer une expérience transférable. La démarche de VAE leur permet de faire valider les acquis de leur expérience en tant qu'ancien porteur de mandat en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'un CQP enregistré au RNCP en rapport avec leur expérience.

Les entreprises sont invitées à promouvoir les certificats de compétences professionnels (CCP) transférables et constitutifs de la certification initiée par le Ministère du travail relative «aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical» telle qu'enregistrée au RNCP sous forme de blocs de compétences.

Les actions d'accompagnement à la VAE des porteurs de mandat de types 1 et 2 sont mises en œuvre dans le cadre du «plan de développement des compétences» de l'entreprise et le congé VAE est rémunéré par l'employeur dans la limite de la durée prévue par la législation en vigueur.

Les signataires du présent accord conviennent en outre d'abonder de 50 % les droits à CPF des porteurs de mandat de type 1 qui, après s'être engagés dans cette démarche de VAE, poursuivent une formation en vue de l'obtention, par équivalence, d'un ou plusieurs blocs de compétences manquants et constitutifs de la certification visée par la VAE. La somme correspondant à l'abondement est versée par l'entreprise à la Caisse des Dépôts et Consignation.

## **Article 4**

### **Poursuite du développement d'une culture du dialogue social**

Les signataires du présent accord entendent poursuivre le développement d'une culture du dialogue social, afin de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche et les entreprises.

Ils réaffirment que la convention collective et les instances paritaires créées au niveau de la branche constituent un

---

cadre social structurant sur lequel ils doivent s'appuyer pour développer un dialogue social constructif dans l'intérêt réciproque des salariés et des entreprises.

Ils encouragent les entreprises à impliquer tous les acteurs de l'entreprise par la mise en place de dispositifs de sensibilisation des managers, des services RH et des titulaires de mandat sur le champ des relations sociales : fait syndical, fonctionnement et rôle des IRP, etc... afin de renforcer les connaissances des salariés sur les fondamentaux des relations sociales.

Afin, notamment, de contribuer à lever les éventuelles incompréhensions ou les à priori susceptibles d'exister, et de faciliter le passage entre activité de représentant du personnel et activité professionnelle, ils encouragent également les entreprises à mettre en place des formations ou réunions communes entre les titulaires de mandat, les services RH et les managers.

Fondées sur un principe de neutralité, les formations du type «dialogue» élaborées par l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) sont de nature à favoriser cette culture du dialogue et de la négociation, en confrontant les regards sur l'entreprise et en questionnant les acteurs sur leur représentation du dialogue social. Les signataires considèrent que leur développement doit être encouragé au sein des entreprises de la branche.

#### **Article 5** **TPE et PME de moins de 50 salariés**

Les signataires du présent accord mandatent la CPNE pour rédiger un guide d'accompagnement adapté aux TPE/PME de moins de 50 salariés disposant d'instances représentatives élues ou désignées pour faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein de leur structure.

#### **Article 6** **Bilan**

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan de l'application du présent accord au terme de 4 années d'application à compter de sa signature. Un point d'étape sera établi au bout de deux ans d'application sur la base des remontées ou indicateurs fournis par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

#### **Article 7** **Verrouillage de l'accord dans le cadre de l'article L. 2253-2 du Code du travail**

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu dans le cadre de l'article L. 2253-2 du Code du travail et que les accords d'entreprises ne pourront comporter des stipulations différentes qu'à la condition qu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

#### **Article 8** **Champ d'application, durée, publicité, extension**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale des Télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

### **Intéressement** **Accord du 24 juin 2022**

[Agréé par arr. 2 mai 2023, JO 6 mai et étendu par arr. 29 mai 2023, JO 3 juin]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

CGT ;

CFTC.

**(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*HUMAPP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO ;*

*CFE CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*CFTC Média+.*

## Préambule

La branche des Télécommunication a négocié et signé, le 5 juillet 2007, un accord collectif portant mise en place d'un dispositif d'épargne salariale de branche constitué par :

- un accord de branche de participation,
- un PEI,
- un PERCOL.

Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositifs, de nombreuses réformes sont intervenues et, en dernier lieu la Loi ASAP (Loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique) qui a complété le dispositif d'épargne salariale de branche en apportant les précisions qui manquaient aux textes antérieurs concernant notamment les modalités d'application directe des accords de branche d'épargne salariale.

L'objectif souhaité par le législateur est de sécuriser et faciliter l'accès aux dispositifs d'épargne salariale aux entreprises. C'est dans le cadre de ces nouvelles dispositions légales et en prenant en compte l'expérience de la branche dans le domaine de l'épargne salariale que les partenaires sociaux se sont de nouveau réunis et ont fait le choix de mettre en place un dispositif plus adapté et accessible aux entreprises de la branche, particulièrement les plus petites d'entre elles.

À cet effet, autant dans le but d'associer les salariés des entreprises à l'amélioration des performances et/ou des résultats de l'entreprise, que de permettre une amélioration consécutive du pouvoir d'achat de ces mêmes salariés, les partenaires sociaux ont fait le choix de mettre en place un dispositif facultatif d'intéressement de branche dans le but de faciliter et sécuriser les démarches des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est convenu le présent accord d'intéressement en application des dispositions des articles L. 3311-1 et R. 3311-1 et suivants du Code du travail relatifs 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 simplification de l'action publique.

Le présent accord traduit la volonté de la branche d'inciter les entreprises qui le souhaitent à partager, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel les gains qui peuvent être réalisés du fait d'une meilleure efficacité du personnel et d'une meilleure organisation de l'entreprise.

### Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux termes de l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications.

### Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- les conditions de mise en place du dispositif d'intéressement de branche, la durée d'application du dispositif d'intéressement,
- les modalités d'intéressement retenues,
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits, les dates de versement,
- les conditions dans lesquelles le CSE ou une commission ad'hoc dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application du dispositif d'intéressement au sein de l'entreprise,
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application du dispositif d'intéressement mis en place au niveau de l'entreprise.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord serait régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

---

### **Article 3**

#### **Conditions d'application de l'accord d'intéressement au niveau des entreprises**

*Mod. par Avenant 31 mars 2023, agréé par arr. 2 mai 2023, et étendu par arr. 29 mai 2023, JO 3 juin<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*HUMAPP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO ;*

*CFE CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*CFTC Média+.*

Le présent accord de branche est d'application facultative. Les conditions d'application du présent accord varient en fonction de l'effectif de l'entreprise.

#### **Article 3-1**

##### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord est un accord type au sens des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un «document unilatéral d'adhésion» établi conformément au document annexé au présent accord.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du Code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

(Avenant 31 mars 2023, agréé et étendu) La décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du Code du travail, dans les conditions prévues à cet article.

#### **Article 3-2**

##### **Entreprises de 50 salariés et plus**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion à l'accord de branche nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise.

#### **Article 3-3**

##### **Date de mise en œuvre du dispositif d'intéressement de branche**

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion ou l'accord d'intéressement pris en application du présent accord de branche doit avoir été prise ou conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du Code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

#### **Article 3-4**

##### **Principe de non-substitution**

Il est rappelé que les sommes attribuées aux bénéficiaires en application du dispositif d'intéressement prévu par le présent accord d'intéressement de branche sont exclues des assiettes des cotisations définies aux articles L. 131-6 et L. 242-1 du Code de la sécurité sociale à la conditions que ces sommes ne se substituent à aucun des éléments de rémunération, au sens des mêmes articles, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles conformément et dans les conditions prévues aux dispositions de l'article L. 3312-4 du Code du travail.

#### **Article 4**

##### **Durée d'application du dispositif d'intéressement de branche**

*Mod. par Avenant 31 mars 2023, agréé par arr. 2 mai 2023, et étendu par arr. 29 mai 2023, JO 3 juin<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*HUMAPP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO ;*

*CFE CGC ;*

*F3C CFDT ;*

Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de l'intéressement de branche appliqueront le présent accord, selon les cas, par décision unilatérale ou par accord d'entreprise, pour une durée au choix de l'entreprise de :

- Un an,
- Deux ans,
- Trois ans,
- Quatre ans,
- Cinq ans.

La durée d'application du dispositif d'intéressement de branche est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus.

## **Article 5**

### **Bénéficiaires**

*Mod. par Avenant 31 mars 2023, agréé par arr. 2 mai 2023, et étendu par arr. 29 mai 2023, JO 3 juin<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*HUMAPP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO ;*

*CFE CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*CFTC Média+.*

Peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche, les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

(Avenant 31 mars 2023, agréé et étendu) Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de 250 salariés, l'entreprise qui opte pour l'application du présent dispositif d'intéressement de branche pourra en faire bénéficier :

- Le chef d'entreprise ;
- Les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;
- Le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce.

Il est rappelé que le présent dispositif d'intéressement ne peut être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

Dans ce dernier cas, cette option est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés à moins de 250 salariés.

## **Article 6**

### **Modalités et calcul de l'intéressement et plafond**

*Mod. par Avenant 31 mars 2023, agréé par arr. 2 mai 2023, et étendu par arr. 29 mai 2023, JO 3 juin<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*HUMAPP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO ;*

*CFE CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*CFTC Média+.*

## **6-1**

### **Modalités de calcul**

Les systèmes d'intéressement retenus parmi lesquels l'entreprise opère son choix dans le cadre de la décision unilatérale d'adhésion ou de l'accord à l'article 3 du présent accord reposent sur le principe d'une participation collective aux résultats et/ou performance de l'entreprise.

La prime globale d'intéressement, aléatoire par nature, pourra être calculée, au choix de l'entreprise, selon l'une des options suivantes :

**Option 1 (Avenant 31 mars 2023, agréé et étendu)**

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à 5 % du montant du bénéfice imposable (B).

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

**Option 2 (Avenant 31 mars 2023, agréé et étendu)**

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale, qui évolue en fonction du montant du bénéfice imposable (B) selon la formule de calcul suivante :

Si $B \leq 5\%$ du C.A. (H.T.)	$M = 0$
Si $5\% < B \leq 8\%$ du C.A. (H.T.)	$M = 1\%$ de la Masse salariale
Si $8\% < B \leq 10\%$ du C.A. (H.T.)	$M = 3\%$ de la Masse salariale
Si $B > 10\%$ du C.A. (H.T.)	$M = 5\%$ de la Masse salariale

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

**Option 3 (Avenant 31 mars 2023, agréé et étendu)**

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice imposable (B) au moins égal à 5 % du C.A. (H.T.).

Si cette condition préalable est remplie, une masse d'intéressement sera déterminée en fonction de la progression du C.A. (H.T.) d'une année sur l'autre dans les conditions suivantes :

Si $C.A. (H.T.)_n > 1,1 \times C.A. (H.T.)_{n-1}$	$M = 2\% [(C.A. (H.T.)_n) - (C.A. (H.T.)_{n-1})]$
Si $C.A. (H.T.)_n > 1,2 \times C.A. (H.T.)_{n-1}$	$M = 3\% [(C.A. (H.T.)_n) - (C.A. (H.T.)_{n-1})]$
Si $C.A. (H.T.)_n > 1,3 \times C.A. (H.T.)_{n-1}$	$M = 4\% [(C.A. (H.T.)_n) - (C.A. (H.T.)_{n-1})]$

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

**Option 4 (Avenant 31 mars 2023, agréé et étendu)**

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à 5 % de l'excédent Brut d'exploitation (EBE).

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

**Option 5**

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction du montant de la marge brute (MB) selon la formule de calcul suivante :

Si $MB \leq 5\%$ du C.A.H.T.	$M = 0$
Si $5\% < MB \leq 8\%$ du C.A.H.T.	$M = 1\%$ de la Masse salariale
Si $8\% < MB \leq 10\%$ du C.A.H.T.	$M = 3\%$ de la Masse salariale
Si $MB > 10\%$ du C.A.H.T.	$M = 5\%$ de la Masse salariale

La marge brute désigne la différence entre le chiffre d'affaires et le coût des achats consommés c'est-à-dire la marge commerciale.

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale, qui évolue en fonction de la progression de l'excédent brut d'exploitation (EBE) d'un exercice à l'autre selon la formule de calcul suivante :

Si $EBE_n < 1,1 \times EBE_{n-1}$	$M = 0$
Si $1,1 \times EBE_{n-1} < EBE_n \leq 1,2 \times EBE_{n-1}$	$M = 1 \%$ de la Masse salariale
Si $1,2 \times EBE_{n-1} < EBE_n \leq 1,3 \times EBE_{n-1}$	$M = 3 \%$ de la Masse salariale
Si $EBE_n > 1,3 \times EBE_{n-1}$	$M = 5 \%$ de la Masse salariale

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

#### Option 6

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE) qui évolue en fonction du bénéfice (B).

L'excédent brut d'exploitation (EBE) correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

Le bénéfice pris en compte est le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du 1 de l'article 219 du CGI et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du CGI. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant (et augmenté du montant de la provision pour investissement prévu par l'article L. 3325-3 du Code du travail).

Si $B \leq 3 \%$ du C.A.H.T.	$M = 0$
Si $3 \% < B \leq 8 \%$ du C.A.H.T.	$M = 1 \%$ de l'EBE
Si $8 \% < B \leq 10 \%$ du C.A.H.T.	$M = 3 \%$ de l'EBE
Si $B > 10 \%$ du C.A.H.T.	$M = 5 \%$ de l'EBE

#### Option 6 (Avenant 31 mars 2023, agréé et étendu)

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE), qui évolue en fonction du bénéfice imposable (B) dans les conditions suivantes :

Si $B \leq 3 \%$ du C.A. (H.T.)	$M = 0$
Si $3 \% < B \leq 8 \%$ du C.A. (H.T.)	$M = 1 \%$ de l'EBE
Si $8 \% < B \leq 10 \%$ du C.A. (H.T.)	$M = 3 \%$ de l'EBE
Si $B > 10 \%$ du C.A. (H.T.)	$M = 5 \%$ de l'EBE

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

#### Article 6-2 Plafond

Quelque que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu

---

au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

## **Article 7**

### **Répartition de l'intéressement et plafond individuel**

*Mod. par Avenant 31 mars 2023, agréé par arr. 2 mai 2023, et étendu par arr. 29 mai 2023, JO 3 juin<sup>(1)</sup>*

#### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*HUMAPP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO ;*

*CFE CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*CFTC Média+.*

## **Article 7-1**

### **Répartition de la masse d'intéressement**

L'entreprise qui applique volontairement le dispositif d'intéressement de branche choisit l'une des formules de répartition de la masse d'intéressement entre les salariés de l'entreprise parmi les 6 options ci-dessous et consigne son choix dans la décision unilatérale d'adhésion ou dans l'accord visés à l'article 3 du présent accord.

#### **Option 1 : Répartition uniforme**

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

#### **Option 2 : Répartition en fonction de la durée de présence**

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit Individuel} = (\text{Prime globale} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}) / (\text{total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise})$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- aux congés payés,
- aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, aux congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil,
- aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur),
- aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat, aux périodes d'activité partielle,
- aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3<sup>o</sup> du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique.
- (Avenant 31 mars 2023, agréé et étendu) le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail

#### **Option 3 (Avenant 31 mars 2023, agréé et étendu) : Répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence**

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 50 % de la masse d'intéressement la répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour 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 code du travail, périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), périodes d'activité partielle et périodes de mise en quarantaine au sens du 3<sup>o</sup> du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Le cas échéant pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.
- Pour 50 % de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

#### **Option 4 : Répartition proportionnelle au salaire et uniforme**

---

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 50 % de la masse d'intéressement proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article,
- pour 50 % de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article.

Option 5 : Répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

- pour 1/3 de la masse d'intéressement proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article,
- pour 1/3 de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article,
- pour 1/3 de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

## **Article 7-2**

### **Plafond individuel**

Quel que soit le mode de répartition choisi, le montant total de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

## **Article 8**

### **Versement de l'intéressement**

### **Article 8-1**

#### **Délai de versement**

Le critère d'existence de l'intéressement ainsi que ceux déterminant son montant ne peuvent s'appliquer qu'après clôture de l'exercice auquel il se rapporte, le versement de la prime a donc lieu en conséquence annuellement, au plus tard le dernier jour du 8<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice.

### **Article 8-2**

#### **Modalités d'information**

Chaque année, au plus tard 15 jours avant l'expiration du 5<sup>ème</sup> mois suivant la clôture de l'exercice ayant servi au calcul de l'intéressement, les salariés seront informés par leur employeur, au moyen d'une fiche remise en main propre contre récépissé ou envoyée par LRAR, du montant des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

### **Article 8-3**

#### **Epargne entreprise**

En cas d'application d'un dispositif d'épargne entreprise tel qu'un plan d'épargne d'entreprise par l'entreprise, il est précisé au salarié que le montant dont il peut demander le versement peut être également affecté, en tout ou partie, au Plan d'épargne et qu'il dispose d'un délai de quinze jours pour formuler sa demande. Dans ce cas, chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé le 3<sup>ème</sup> jour suivant la remise du courrier d'information précité.

À défaut de réponse dans un délai de quinze (15) jours à compter de sa réception, l'intégralité des droits du bénéficiaire sera bloquée pendant cinq (5) ans (sauf cas de déblocage anticipé) dans le fonds commun de placement désigné dans le plan d'épargne de l'entreprise concernée.

## **Article 9**

### **Supplément d'intéressement**

Il est rappelé que l'entreprise qui verse un intéressement à ses salariés a la possibilité de verser un supplément d'intéressement. Dans une telle hypothèse l'entreprise doit se conformer aux dispositions de l'article L. 3314-10 du Code du travail déterminant les règles applicables au supplément d'intéressement.

## **Article 10**

### **Modalités d'information collective et individuelle du personnel**

*Mod. par Avenant 31 mars 2023, agréé par arr. 2 mai 2023, et étendu par arr. 29 mai 2023, JO 3 juin<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :  
Organisation(s) patronale(s) :  
HUMAPP.*

---

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO ;*

*CFE CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*CFTC Média+.*

### **Article 10-1** **Information collective**

L'entreprise qui applique volontairement le dispositif d'intéressement de branche assure le suivi de cette application :

— avec le CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise, ou avec la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité,

— à défaut de CSE dans l'entreprise par une commission ad'hoc élue par l'ensemble du personnel comprenant 2 salariés.

Les membres du CSE, la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité ou la commission ad'hoc créé à cet effet, se réuniront chaque fois qu'il y aura lieu à calcul des produits de l'intéressement ou de leur répartition en vue de recevoir les informations correspondantes et de vérifier les modalités d'application du dispositif d'intéressement.

Il leur sera possible de prendre connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ceux-ci seront tenus à sa disposition au moins 3 jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués à l'organisme de contrôle. Ils feront l'objet ensuite d'un rapport commun sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

### **Article 10-2** **Information individuelle**

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant le dispositif d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3313-8 du Code du travail, une notice d'information sur le dispositif d'intéressement sera remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche indiquant :

— le montant global de l'intéressement,

— le montant moyen perçu par les bénéficiaires, le montant des droits attribués à l'intéressé,

— le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS,

— lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai,

— le cas échéant, les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne de l'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement, conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

La remise de cette fiche pourra être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

### **Article 10-3** **Départ d'un salarié**

(Avenant 31 mars 2023, agréé et étendu) Dans l'hypothèse où l'entreprise ayant fait le choix de mettre en place le présent dispositif d'intéressement de branche dispose d'un plan d'épargne salariale (plan d'épargne entreprise ou interentreprises), les salariés ayant quitté l'entreprise avant que les sommes issues de l'intéressement leur soient attribuées au titre de leur dernière période d'activité disposent des mêmes droits d'affectation de ces sommes au plan d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise que les salariés encore présents au moment du versement de la prime d'intéressement.

À défaut de dispositif d'épargne en vigueur au sein de l'entreprise, tout salarié quittant l'entreprise appliquant le présent dispositif d'intéressement, recevra avec sa dernière paie, un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à son employeur l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée, les sommes seront tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement. Passé ce délai, elles seront remises à la caisse des dépôts et consignations où elles pourront être réclamées jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L.

#### **Article 10-4**

##### **Information générale sur le dispositif d'intéressement de branche**

Afin d'inciter les entreprises à mettre en place le dispositif d'intéressement de branche, l'HUMAPP, signataire du présent accord, met à disposition sur son site internet une note technique présentant les avantages d'un tel dispositif pour les salariés et l'entreprise. Cette note technique d'information, libre d'accès, veillera à présenter les conditions dans lesquelles l'entreprise pourra simplement avoir recours à ce dispositif.

À cet effet, est annexé au présent accord un modèle de décision unilatérale d'adhésion que l'entreprise pourra utiliser afin de préciser les options qu'elle entend retenir lors de la mise en place du dispositif d'intéressement.

#### **Article 11**

##### **Procédure de règlement des différends**

Tout différend concernant l'application du dispositif d'intéressement est d'abord soumis à l'examen de l'employeur et du CSE si celui-ci existe.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

#### **Article 12**

##### **Dispositions relatives à l'accord**

*Mod. par Avenant 31 mars 2023, agréé par arr. 2 mai 2023, et étendu par arr. 29 mai 2023, JO 3 juin<sup>(1)</sup>*

##### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*HUMAPP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CGT ;*

*FO ;*

*CFE CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*CFTC Média+.*

#### **Article 12-1**

##### **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés dans la mesure où :

— (Avenant 31 mars 2023, agréé et étendu) Le présent accord est un accord type que les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent, peuvent appliquer au moyen d'un document unilatéral d'adhésion conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, sur la base du modèle annexé au présent accord ;

— conformément aux dispositions de l'article L. 3312-8 du Code du travail, l'application du dispositif d'intéressement prévu par le présent accord de branche dans les entreprises de 50 salariés et plus est subordonnée à la signature d'un accord spécifique.

#### **Article 12-2**

##### **Durée-Révision - Dénonciation**

##### **Article 12-2-1**

##### **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3345-4 le présent accord sera applicable à compter de son agrément par l'autorité administrative compétente.

##### **Article 12-2-2**

##### **Révision**

Sont habilitées à réviser le présent accord :

• Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu :

— une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes à l'accord,

— une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être, en outre, représentatives dans le champ d'application de l'accord

---

• À l'issue de ce cycle :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord,
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de la commission paritaire de négociation et d'interprétation de la branche, sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de la commission transmet la demande par tout moyen à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision et les convoque à une réunion qui doit se tenir dans un délai de soixante jours calendaires après la date de réception de la demande de révision.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions du présent accord.

### **Article 12-2-3** **Dénunciation**

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi, peut dénoncer le présent accord.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou la totalité des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou d'une partie seulement des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut jusqu'au terme de l'année civile suivant la date à laquelle le préavis de dénonciation expire.

### **Article 12-3** **Interprétation et suivi**

Les difficultés d'interprétation du présent accord peuvent être soumises à la CPPNI de la branche des Télécommunications dans les conditions de l'article 3-1-3-3 de la convention collective.

### **Article 12-4** **Dépôt - publicité - Extension**

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code.

Le présent accord sera déposé auprès du Conseil des prud'hommes de Paris.

## **Annexe : Décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place au niveau de la branche des télécommunications**

*[Avenant 31 mars 2023, agréé]*

### **Entreprise de moins de 50 salariés**

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche des Télécommunications du 24 juin 2022, tel que modifié par son avenant du 31 mars 2023, agréés par arrêté en date du ... (date) et portant mise en place d'un dispositif d'intéressement de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un «document unilatéral d'adhésion» établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenus parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- 
- La durée du dispositif d'intéressement ;
  - Les bénéficiaires du dispositif d'intéressement ;
  - La formule de calcul de la masse d'intéressement ;
  - Les modalités de répartition de la masse d'intéressement.

Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche l'option retenue.

#### 1) Information du CSE

- L'entreprise de moins de 50 salariés ne dispose pas d'un CSE ;
- L'entreprise de moins de 50 salariés dispose d'un CSE.

Si l'entreprise dispose d'un CSE, le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place par l'accord de branche du 24 juin 2022, agréé par arrêté en date du ... (date), a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Cette information a été faite le ... (date) et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

#### 2) Information du personnel

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants<sup>1</sup> :

<sup>1</sup> Cocher une ou plusieurs des options.

- Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le ... (date) ;
- Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion ;
- Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet ;
- Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

#### 3) Durée d'application du dispositif d'intéressement

Le dispositif d'intéressement de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée de<sup>2</sup> :

<sup>2</sup> Cocher l'option retenue.

- 1 an ;
- 2 ans ;
- 3 ans ;
- 4 ans ;
- 5 ans.

Il couvre le ou les exercices suivants<sup>3</sup> :

<sup>3</sup> Compléter par les dates d'ouvertures et de clôture du ou des exercices couverts par le document unilatéral d'adhésion en fonction de la durée d'application choisie du dispositif d'intéressement.

- Exercice du .../.../... au .../.../...
- Exercice du .../.../... au .../.../...
- Exercice du .../.../... au .../.../...
- Exercice du .../.../... au .../.../...
- Exercice du .../.../... au .../.../...

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du Code du travail, le présent document unilatéral d'adhésion comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

#### 4) Bénéficiaires

Il est rappelé que seuls peuvent bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Par ailleurs, sous réserve d'employer au moins un salarié, l'entreprise opte<sup>4</sup> pour l'application du présent dispositif au(x) :

<sup>4</sup> Cocher, le cas échéant, l'option retenue.

- Chef d'entreprise ;
- Présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;

— Conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint.

Il est rappelé que le présent dispositif d'intéressement ne peut être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

### 5) Modalités de calcul de l'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir la formule de calcul suivante de la masse d'intéressement<sup>5</sup> :

<sup>5</sup> Cocher une seule des six options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

#### — Option 1

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à 5 % du montant du bénéfice imposable (B).

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

#### — Option 2

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction du montant du bénéfice imposable (B) selon la formule de calcul suivante :

Si $B \leq 5\%$ du C.A. (H.T.)	$M = 0$
Si $5\% < B \leq 8\%$ du C.A. (H.T.)	$M = 1\%$ de la Masse salariale
Si $8\% < B \leq 10\%$ du C.A. (H.T.)	$M = 3\%$ de la Masse salariale
Si $B > 10\%$ du C.A. (H.T.)	$M = 5\%$ de la Masse salariale

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

#### — Option 3

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est conditionné à la réalisation d'un bénéfice imposable (B) au moins égal à 5 % du C.A. (H.T.).

Si cette condition préalable est remplie, une masse d'intéressement sera déterminée en fonction de la progression du C.A. (H.T.) d'une année sur l'autre dans les conditions suivantes :

Si $C.A. (H.T.)_n > 1,1 \times C.A. (H.T.)_{n-1}$	$M = 2\% [(C.A. (H.T.)_n) - (C.A. (H.T.)_{n-1})]$
Si $C.A. (H.T.)_n > 1,2 \times C.A. (H.T.)_{n-1}$	$M = 3\% [(C.A. (H.T.)_n) - (C.A. (H.T.)_{n-1})]$
Si $C.A. (H.T.)_n > 1,3 \times C.A. (H.T.)_{n-1}$	$M = 4\% [(C.A. (H.T.)_n) - (C.A. (H.T.)_{n-1})]$

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

#### — Option 4

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à 5 % de l'excédent Brut d'exploitation (EBE).

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

#### — Option 5

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de la masse salariale qui évolue en fonction de la progression de l'excédent brut d'exploitation (EBE) d'un exercice à l'autre selon la formule de calcul suivante :

Si $EBE_n < 1,1 \times EBE_{n-1}$	$M = 0$
Si $1,1 \times EBE_{n-1} < EBE_n \leq 1,2 \times EBE_{n-1}$	$M = 1\%$ de la Masse salariale

Si $1,2 \times \text{EBE } n - 1 < \text{EBE } n \leq 1,3 \times \text{EBE } n - 1$	M = 3 % de la Masse salariale
Si $\text{EBE } n > 1,3 \times \text{EBE } n - 1$	M = 5 % de la Masse salariale

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

— Option 6

Le montant de la Masse d'intéressement (M) est égal à un pourcentage de l'excédent brut d'exploitation (EBE) qui évolue en fonction du bénéfice imposable (B) dans les conditions suivantes :

Si $B \leq 3 \% \text{ du C.A. (H.T.)}$	M = 0
Si $3 \% < B \leq 8 \% \text{ du C.A. (H.T.)}$	M = 1 % de l'EBE
Si $8 \% < B \leq 10 \% \text{ du C.A. (H.T.)}$	M = 3 % de l'EBE
Si $B > 10 \% \text{ du C.A. (H.T.)}$	M = 5 % de l'EBE

L'excédent brut d'exploitation correspond au solde généré par l'activité courante de l'entreprise, sans tenir compte de sa politique d'investissement ni de sa gestion financière. Il est déterminé conformément aux normes comptables applicables.

Le bénéfice imposable est déterminé dans les conditions des articles 209 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés et 36 et suivants du code général des impôts pour les entreprises soumises au régime des bénéfices industriels et commerciaux.

Rappel : Quelle que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

## 6) Modalités de répartition de l'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition suivantes de la masse d'intéressement<sup>6</sup> :

<sup>6</sup> Cocher une seule des 5 options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

— Option 1 : Répartition uniforme

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

— Option 2 : Répartition en fonction de la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

Droit Individuel = (Prime globale  $\times$  total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié) / (total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise)

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- Aux congés payés,
- Aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- Aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- Aux congés légaux de maternité, d'adoption et de deuil,
- Aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur),
- Aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat,
- Aux périodes d'activité partielle,
- Aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du i de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique,
- Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail.

— Option 3 : Répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

— pour 50 % de la masse d'intéressement, proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour 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 code du travail, périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), périodes d'activité partielle et périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Le cas échéant pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise ;

— Pour 50 % de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent document unilatéral d'adhésion.

— Option 4 : Répartition proportionnelle au salaire et uniforme

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

— Pour 50 % de la masse d'intéressement, proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent document unilatéral d'adhésion ;

— Pour 50 % de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent document unilatéral d'adhésion.

— Option 5 : Répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence

La répartition du montant global de la prime d'intéressement sera effectuée :

— Pour 1/3 de la masse d'intéressement, proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent document unilatéral d'adhésion ;

— Pour 1/3 de la masse d'intéressement de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent document unilatéral d'adhésion ;

— Pour 1/3 de la masse d'intéressement en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent document unilatéral d'adhésion.

Rappel : Quel que soit le mode de répartition choisi, le montant total de la prime individuelle ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

## 7) Régime juridique du dispositif d'intéressement

Pour le surplus, le dispositif d'intéressement mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du 24 juin précité.

## 8) Formalités

Il est rappelé que, pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion prise en application de l'accord de branche doit avoir été prise avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du Code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du Code du Travail, dans les conditions prévues à cet article.

Fait, à ..., le ...

Le représentant légal de la Société

Signature

## Participation

### Accord du 15 novembre 2024

[Agréé par arr. 11 févr. 2025, JO 15 févr. et étendu par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr., applicable à compter de son agrément par l'autorité administrative compétente]

**Signataires :**

---

Organisation(s) patronale(s) :

HUMAPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFDT.

## Préambule

La branche des Télécommunications a négocié et signé, le 5 juillet 2007, un accord de branche portant mise en place d'un dispositif d'épargne salarial de branche d'application facultative et supplétive constitué par :

- Un accord de branche de participation ;
- Un Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) ;
- Un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI).

Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositifs, de nombreuses réformes sont intervenues et, notamment, la Loi ASAP (Loi n° 2020-1525 du 7 décembre 2020 d'accélération et de simplification de l'action publique) qui a complété le dispositif d'épargne salariale de branche en apportant les précisions qui manquaient aux textes antérieurs concernant notamment les modalités d'application directe des accords de branche d'épargne salariale, ainsi que la Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023, portant transposition de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur.

L'article 4 de cette Loi introduit la possibilité, pour les entreprises de moins de 50 salariés, non assujetties à cette obligation, de mettre en place un régime de participation issu d'un accord de branche.

Il est ici rappelé que la participation doit obligatoirement être instaurée dans les entreprises qui ont employé sans interruption au moins 50 salariés par mois pendant cinq années civiles consécutives, dans les conditions prévues par la réglementation.

Ces entreprises doivent mettre en place la participation à compter du premier exercice comptable ouvert postérieurement à la période de cinq années civiles consécutives d'emploi d'au moins 50 salariés.

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche des Télécommunications entendent dès lors offrir aux entreprises qui le souhaitent la possibilité de mettre en place de manière simplifiée et sécurisée un dispositif de partage des bénéfices avec l'ensemble des salariés de l'entreprise, dans les conditions définies ci-après.

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (IDCC 2148) pourront ainsi de manière volontaire, afin d'associer les salariés à la performance de l'entreprise, opter pour la mise en place du dispositif de participation de branche.

### Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux termes de l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications.

### Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- Les conditions de mise en place du dispositif de participation de branche ;
- La durée d'application du dispositif de participation ;
- Les bénéficiaires du dispositif de participation ;
- La formule servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation, ainsi que les critères de répartition et de versement des produits de cette dernière ;
- Les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- La nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- La durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- Les modalités d'information individuelle et collective (et, notamment, les conditions dans lesquelles le CSE ou une commission ad hoc dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application du dispositif

---

de participation au sein de l'entreprise) ;

— Les procédures convenues pour régler les différends qui pourraient survenir entre les parties dans le cadre de l'application du dispositif d'intéressement.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord serait régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

### **Article 3**

#### **Devenir de l'accord de branche du 5 juillet 2007**

Les parties conviennent que l'article 1 de l'accord de branche du 5 juillet 2007 ayant pour objet la mise en place d'un dispositif de participation de branche cesse de produire effet au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

### **Article 4**

#### **Conditions d'application de l'accord de participation au niveau des entreprises**

Les conditions d'application du présent accord de branche varient en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, les entreprises de moins de 50 salariés, non assujetties à l'obligation de mettre en place un régime de participation, ont néanmoins la possibilité d'instaurer un tel régime par le biais du présent accord, dans les conditions décrites à l'article 4-1 ci-après.

Un régime de participation doit en revanche obligatoirement être instauré dans les entreprises qui ont employé sans interruption au moins 50 salariés par mois pendant cinq années civiles consécutives, dans les conditions prévues par la réglementation.

Ces entreprises doivent mettre en place la participation à compter du premier exercice comptable ouvert postérieurement à la période de cinq années civiles consécutives d'emploi d'au moins 50 salariés.

Pour ce faire, les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent instaurer une participation par le biais du présent accord, dans les conditions décrites à l'article 4-2 ci-après.

#### **Article 4-1**

##### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord est un accord type au sens des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ainsi, dans les entreprises de moins de 50 salariés, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un «document unilatéral d'adhésion» établi conformément au document annexé au présent accord.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du Code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

La décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du Code du travail, dans les conditions prévues à cet article.

#### **Article 4-2**

##### **Entreprises de 50 salariés et plus**

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion à l'accord de branche nécessite la conclusion d'un accord dans les conditions de l'article L. 3322-6 du code du travail.

#### **Article 4-3**

##### **Date de mise en œuvre du dispositif de participation de branche**

Il est rappelé que pour les entreprises de 50 salariés et plus le dispositif de participation doit être mis en place avant l'expiration d'un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés conformément aux dispositions de l'article L. 3323-5 du Code du travail et être déposé.

#### **Article 4-4**

##### **Principe de non-substitution**

Il est rappelé que les sommes attribuées aux bénéficiaires en application du dispositif de participation prévu par le présent accord de participation de branche sont exclues des assiettes des cotisations définies aux articles L. 131-6 et L. 242-1 du Code de la sécurité sociale à la condition que ces sommes ne se substituent à aucun des éléments de rémunération, au sens des mêmes articles, en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles conformément et dans les conditions prévues aux dispositions de l'article L. 3325-1 du Code du travail.

---

#### **Article 4-5** **Dispositif d'épargne d'entreprise**

La mise en place d'un dispositif de participation dans l'entreprise impose que soit mis en place un dispositif d'épargne au sens des dispositions des articles L. 3331-1 et suivants du Code du travail.

Il appartient à chaque entreprise qui déciderait de mettre en place le présent dispositif de participation, d'y associer un dispositif d'épargne dans les conditions des articles L. 3332-3, L. 3333-2 et L. 3334-2 du Code du travail.

En cas d'application par l'entreprise d'un dispositif d'épargne, tel qu'un plan d'épargne d'entreprise, il est précisé au salarié que le montant dont il peut demander le versement peut être également affecté, en tout ou partie, au plan d'épargne et qu'il dispose d'un délai de quinze jours pour formuler sa demande. Dans ce cas, chaque bénéficiaire est présumé avoir été informé le 3<sup>ème</sup> jour suivant la remise du courrier d'information précité. À défaut de réponse dans un délai de quinze (15) jours à compter de sa réception, l'intégralité des droits du bénéficiaire sera bloquée pendant cinq (5) ans (sauf cas de déblocage anticipé) dans le fonds commun de placement désigné dans le plan d'épargne de l'entreprise concernée.

#### **Article 5** **Durée d'application du dispositif de participation de branche**

Les entreprises de la branche qui optent pour la mise en place de la participation de branche appliqueront le présent accord, pour une durée au choix de l'entreprise de :

- Un exercice ;
- Deux exercices ;
- Trois exercices ;
- Quatre exercices ;
- Cinq exercices ;
- Ou pour une durée indéterminée, notamment s'agissant des entreprises de 50 salariés et plus.

La durée d'application du dispositif de participation de branche est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés, et dans l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, en cas de mise en place du dispositif de participation par application directe des dispositions du présent accord, le dispositif de participation pourra être dénoncé quel que soit sa durée. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice en cours pour avoir un effet sur ledit exercice. À défaut, et sous respect d'un préavis de 3 mois, elle ne pourra prendre effet que pour l'exercice suivant.

#### **Article 6** **Bénéficiaires**

Peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de 50 salariés, l'entreprise qui opte pour l'application du présent dispositif de participation de branche pourra en faire bénéficier :

- Le chef d'entreprise ;
- Les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;
- Le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du Code de commerce.

Dans ce cas, cette option est consignée par l'employeur dans le document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est rappelé que le présent dispositif de participation ne peut être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

#### **Article 7** **Détermination de la réserve spéciale de participation**

Les parties au présent accord ont souhaité rappeler que, par la formule légale de participation, le législateur a entendu consacrer un droit aux salariés de bénéficier d'une prime représentant une quote-part des bénéfices de l'entreprise, après paiement de l'impôt dû par la société et une fois assurée la rémunération des capitaux propres de celle-ci. Le montant de la participation est alors déterminé en tenant compte du rapport entre le salaire et la valeur ajoutée c'est-à-dire la part du travail dans l'activité de la société.

---

Ainsi, la formule légale de calcul de la participation combine divers critères de résultat, de rentabilité financière et de productivité.

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation. Le montant de la réserve spéciale de participation (RSP) est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du Code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

Formule dans laquelle :

— B représente le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation.

— C représente les capitaux propres comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte au prorata temporis.

— S représente les salaires, correspondant aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

— VA représente la valeur ajoutée, c'est à dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'exercice précédent.

Ce calcul interviendra dans un délai maximum d'un mois suivant la délivrance soit par l'inspecteur des finances publiques, soit par le commissaire aux comptes, de l'attestation fixant le montant des bénéfices et celui des capitaux propres.

## **Article 8** **Répartition de la réserve spéciale de participation et plafond individuel**

### **Article 8-1** **Formules de répartitions**

L'entreprise qui applique volontairement le dispositif de participation de branche choisit l'une des formules de répartition de la réserve spéciale de participation entre les salariés de l'entreprise parmi les cinq options ci-dessous et consigne son choix dans la décision unilatérale d'adhésion ou dans l'accord visés à l'article 4 du présent accord.

#### **Option 1 : Répartition uniforme**

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

#### **Option 2 : Répartition en fonction de la durée de présence**

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

Droit Individuel = (Prime globale X total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié) / (total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise)

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- Aux congés payés ;
- Aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- Aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation 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 Code du travail ;
- Aux congés de deuils ;
- Aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- Aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- Aux périodes d'exercice des fonctions de conseiller prud'hommes ;

- 
- Aux périodes relatives aux heures chômées au titre de l'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) ;
  - Aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique.

### **Option 3 : Répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence**

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- Pour 50 % de la réserve spéciale de participation, la répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant - que, pour les périodes d'absences pour 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 code du travail, périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), périodes d'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) et périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Le cas échéant pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise. Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale.
- Pour 50 % de la réserve spéciale de participation en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

### **Option 4 : Répartition proportionnelle au salaire et uniforme**

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- Pour 50 % de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article.
- Pour 50 % de la réserve spéciale de participation de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article.

### **Option 5 : Répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence**

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

- Pour 1/3 de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article.
- Pour 1/3 de la réserve spéciale de participation de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article.
- Pour 1/3 de la réserve spéciale de participation en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

## **Article 8-2 Plafond individuel**

Quel que soit le mode de répartition choisi, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un salarié au titre d'un exercice, y compris le supplément de participation, ne peut pas dépasser trois quarts du plafond annuel de sécurité sociale. Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement, à la hausse ou à la baisse.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, les plafonds visés ci-dessus sont calculés au prorata de la durée de présence, chaque mois commencé, étant compté pour un mois entier.

## **Article 9 Versement de la réserve spéciale de participation**

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice de calcul.

Il est rappelé que les entreprises ayant mis en place un dispositif facultatif d'intéressement pourront cumuler ce dispositif avec le présent dispositif de participation.

## **Article 9-1 Perception immédiate des fonds**

Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie

---

des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne salariale de l'entreprise.

Chaque année, les salariés seront informés du montant des sommes attribuées au titre de la participation, du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours, les sommes attribuées seront bloquées pendant cinq ans sur le plan d'épargne, sauf cas de déblocage anticipé.

### **Article 9-2** **Indisponibilité**

Sauf pour les salariés qui demanderont le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de cinq ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits pourront cependant exceptionnellement être négociables avant l'expiration de ce délai de cinq ans lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS ;
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption (dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge) ;
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- Violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son - partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire ;
- Invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- Décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un PACS ;
- Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- Situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 711-1 du Code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la Commission d'examen des situations de surendettement ou par le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- Rénovation énergétique de la résidence principale ;
- Activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou la personne liée par un PACS ;
- Achat d'un véhicule à faible émission de gaz à effet de serre.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté pourront être payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS, d'invalidité, de violence conjugales et de surendettement pour lesquels le bénéficiaire peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient aux ayants droits de demander la liquidation des droits.

### **Article 10** **Modalités d'information collective et individuelle du personnel**

#### **Article 10-1** **Information collective**

L'entreprise qui applique volontairement le dispositif de participation de branche assure le suivi de cette application :

- Avec le CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise, ou avec la commission spécialisée éventuellement créée par ce comité ;

---

— À défaut de CSE dans l'entreprise, par une commission ad hoc élue par l'ensemble du personnel et comprenant 2 salariés.

Ainsi, chaque année, leur sera présenté dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice, un rapport comportant notamment :

— Les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;

— Des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le Comité Social et Économique sera appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le CSE peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2315-78 du Code du travail.

## **Article 10-2**

### **Information individuelle**

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article R. 3324-21-1 du Code du travail la société établira tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan général du calcul de la réserve spéciale de participation que sur le plan de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la date de signature du document unilatéral d'adhésion pour les entreprises de moins de 50 salariés et de l'accord pour les entreprises de 50 salariés et plus, ainsi que pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord pourra être consulté au sein de l'entreprise.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, l'avis d'option envoyé à chaque salarié par voie électronique à l'adresse communiquée, indique :

— Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;

— Le montant des droits attribués à l'intéressé ;

— Le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;

— L'organisme auquel est confié la gestion des droits ;

— La date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;

— Les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité.

Dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

## **Article 10-3**

### **Départ d'un salarié**

Lorsqu'un salarié titulaire d'une créance sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise soit en mesure de liquider à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, il lui est remis un état récapitulatif qui indique, outre l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis ainsi que la date à laquelle seront répartis les droits éventuels au titre de l'exercice en cours.

Il lui sera en outre demandé de préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes devront lui être versées.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au salarié bénéficiaire d'en aviser son employeur en temps utile.

*(Al. exclu de l'extension par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr.) Il est rappelé que si le salarié ne peut être atteint, à la date d'exigibilité, à la dernière adresse par lui indiquée, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la caisse des dépôts et de consignations où il peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.*

Enfin il est rappelé que si, lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation au sein d'un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférés ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

---

**Article 10-4**  
**Information générale sur le dispositif de participation de branche**

Afin d'inciter les entreprises à mettre en place le dispositif de participation de branche, l'HumApp Télécoms, signataire du présent accord, met à disposition sur son site internet une note technique présentant les avantages d'un tel dispositif pour les salariés et l'entreprise. Cette note technique d'information, libre d'accès, veillera à présenter les conditions dans lesquelles l'entreprise pourra simplement avoir recours à ce dispositif.

**Article 11**  
**Procédure de règlement des différends**

Tout différend concernant l'application du dispositif d'intéressement est d'abord soumis à l'examen de l'employeur et du CSE si celui-ci existe.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

**Article 12**  
**Dispositions relatives à l'accord**

**Article 12-1**  
**Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés dans la mesure où :

- Le présent accord est un accord type que les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent peuvent appliquer au moyen d'un document unilatéral d'adhésion, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, sur la base du modèle annexé au présent accord ;
- Conformément aux dispositions de l'article L. 3322-9 du Code du travail, l'application du dispositif de participation prévu par le présent accord de branche dans les entreprises de 50 salariés et plus est subordonnée à la signature d'un accord spécifique.

**Article 12-2**  
**Durée - Révision - Dénonciation**

**Article 12-2-1**  
**Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3345-4 le présent accord sera applicable à compter de son agrément par l'autorité administrative compétente.

**Article 12-2-2**  
**Révision**

Sont habilitées à réviser le présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu :
  - Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes à l'accord ;
  - Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes étant précisé que, si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.
- À l'issue de ce cycle :
  - Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
  - Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche étant précisé que si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La partie ayant demandé la révision doit faire parvenir au secrétariat de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche, sa demande de révision accompagnée du projet de révision proposé.

Le secrétariat de la Commission transmet la demande par tout moyen à l'ensemble des parties habilitées à procéder à la révision et les convoque à une réunion qui doit se tenir dans un délai de soixante jours calendaires après la date de réception de la demande de révision.

La présente procédure s'applique sans préjudice de la possibilité pour les parties, au cours de chaque réunion de

---

la CPPNI, de prendre l'initiative d'ouvrir une discussion sur l'opportunité de réviser une ou des dispositions du présent accord.

### **Article 12-2-3 Dénonciation**

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré ultérieurement dans les formes prescrites par la loi peut dénoncer le présent accord.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou la totalité des organisations syndicales *représentatives* (*terme exclu de l'extension par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr.*) de salariés signataires ou adhérentes, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ou d'une partie seulement des organisations syndicales *représentatives* (*terme exclu de l'extension par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr.*) de salariés signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

En tout état de cause, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué *ou, à défaut, jusqu'au terme de l'année civile suivant la date à laquelle le préavis de dénonciation expire. (termes exclus de l'extension par arr. 21 mars 2025, JO 9 avr.)*

### **Article 12-3 Interprétation et suivi**

Les difficultés d'interprétation du présent accord peuvent être soumises à la CPPNI de la branche des Télécommunications dans les conditions de l'article 3-1-3-3 de la Convention Collective.

### **Article 12-4 Dépôt - publicité - Extension**

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du Code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code.

Le présent accord sera déposé auprès du Conseil des prud'hommes de Paris.

## **Annexe : Décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place au niveau de la branche des Télécommunications**

### **Entreprise de moins de 50 salariés**

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche des Télécommunications du <Date à compléter>, agréé par arrêté en date du <Date à compléter> et portant mise en place d'un dispositif de participation de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un «document unilatéral d'adhésion» établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenus parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- La durée d'application du dispositif de participation ;
- Les bénéficiaires du dispositif de participation ;
- La formule de calcul de la réserve spéciale de participation;
- Les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche la ou les option(s) retenue(s).

#### **1) Information du CSE<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Cocher l'option retenue.

- L'entreprise de moins de 50 salariés ne dispose pas d'un CSE;
- L'entreprise de moins de 50 salariés dispose d'un CSE.

Si l'entreprise dispose d'un CSE, le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en

---

place par l'accord de branche du <Date à compléter>, agréé par arrêté en date du <Date à compléter>, a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Cette information a été faite le <Date à compléter> et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

## **2) Information du personnel**

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants<sup>2</sup> :

<sup>2</sup> *Cocher une ou plusieurs des options.*

- Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le <Date à compléter> ;
- Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion ;
- Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet ;
- Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

## **3) Durée d'application du dispositif de participation**

Le dispositif de participation de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée de<sup>1</sup> :

<sup>1</sup> *Cocher l'option retenue.*

- 1 exercice ;
- 2 exercices ;
- 3 exercices ;
- 4 exercices ;
- 5 exercices ;
- à durée indéterminée.

Il s'applique à compter de l'exercice ouvert le ....

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du Code du travail, le présent document unilatéral d'adhésion comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

## **4) Bénéficiaires**

Il est rappelé que seuls peuvent bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Par ailleurs, sous réserve d'employer au moins un salarié, l'entreprise opte<sup>3</sup> pour l'application du présent dispositif au(x) :

<sup>3</sup> *Cocher, le cas échéant, l'option retenue.*

- Chef d'entreprise ;
- Présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire s'il s'agit de personnes morales ;
- Conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint.

Il est rappelé que le présent dispositif de participation ne peut être mis en place dans l'entreprise dont l'effectif est limité à un salarié si celui-ci a également la qualité de président, directeur général, gérant ou membre du directoire.

## **5) Modalités de calcul de la participation**

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation.

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du Code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

Formule dans laquelle :

- B représente le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du

---

montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation.

— C représente les capitaux propres comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte au prorata temporis.

— S représente les salaires, correspondant aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

— VA représente la valeur ajoutée, c'est à dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

## 6) Modalités de répartition de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition suivantes de la réserve spéciale de participation<sup>4</sup> :

<sup>4</sup> Cocher une seule des cinq options proposées. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

### Option 1 : Répartition uniforme

La répartition de la réserve sera effectuée de manière uniforme entre tous les bénéficiaires.

### Option 2 : Répartition en fonction de la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise au cours de l'exercice selon la formule suivante :

$$\text{Droit Individuel} = (\text{Prime globale} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}) / (\text{total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise})$$

Sont considérées comme heures de présence au sens du présent article celles correspondant :

- Aux congés payés ;
- Aux congés légaux et conventionnels pour événements familiaux ;
- Aux journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation 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 Code du travail ;
- Aux congés de deuil ;
- Aux périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur) ;
- Aux absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat ;
- Aux périodes d'exercice des fonctions de conseiller prud'hommes ;
- Aux périodes relatives aux heures chômées au titre de l'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) ;
- Aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique.

### Option 3 : Répartition proportionnelle au salaire et à la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

— Pour 50 % de la réserve spéciale de participation, la répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus et soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale par chaque bénéficiaire au cours de la période de calcul sachant que, pour les périodes d'absences pour 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 code du travail, périodes de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), périodes d'activité partielle (de droit commun ou de longue durée) et périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Le cas échéant pour les mandataires sociaux, le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise. Le salaire à prendre en considération ne peut pour un même exercice excéder une somme égale à 3 fois le plafond

---

annuel de sécurité sociale.

— Pour 50 % de la réserve spéciale de participation en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

Option 4 : Répartition proportionnelle au salaire et uniforme

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

— Pour 50 % de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article.

— Pour 50 % de la réserve spéciale de participation de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article.

Option 5 : Répartition proportionnelle au salaire, uniforme et proportionnelle à la durée de présence

La répartition du montant global de la réserve spéciale de participation sera effectuée :

— Pour 1/3 de la réserve spéciale de participation proportionnellement aux salaires bruts dans les conditions définies à l'option 3 du présent article,

— Pour 1/3 de la réserve spéciale de participation de manière uniforme dans les conditions définies à l'option 1 du présent article.

Pour 1/3 de la réserve spéciale de participation en fonction de la durée de présence effective ou assimilée dans l'entreprise dans les conditions définies à l'option 2 du présent article.

#### 7) Régime juridique du dispositif de participation

Pour le surplus, le dispositif de participation mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du <Date à compléter> précité.

#### 8) Formalités

Il est rappelé que, pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion prise en application de l'accord de branche doit avoir été prise avant l'expiration d'un délai d'un an suivant la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés conformément aux dispositions de l'article L. 3323-5 du Code du travail et être déposée.

La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt sur la plateforme de téléprocédure mentionnée à l'article D. 2231-4 du Code du Travail, dans les conditions prévues à cet article.

Fait à ..., le ...

Le représentant légal de la Société

Signature

