

Temps de travail

(mise à jour décembre 2005)

- horaires et temps de travail
- jours de temps libre, compte épargne temps
- heures supplémentaires
- dimanches, fériés, nuits
- temps partiel, temps convenu

paragraphes **en noir**, concernent tout le personnel

en rouge, uniquement les salariés de droit privé

en bleu, uniquement les fonctionnaires

Sud

horaires et temps de travail

Horaires de travail Horaires d'ouverture des services

Accord 35h France Télécom du 2/2/2000

Les horaires ordinaires d'ouverture des services définis dans l'accord sur la réduction du temps de travail à France Télécom vont de 8h à 20h du lundi au samedi. Cela ne veut pas dire que tous les services sont astreints à la même amplitude d'ouverture.

La direction tente d'élargir en permanence les horaires de travail, sans pour autant que cela soit justifié par des missions particulières de service public. Il en est de même pour le travail de nuit ou du dimanche. Il convient donc d'être vigilant sur le sujet, et de résister aux formes d'expérimentation qui sont, en général, le début des mises en œuvre.

Le travail de nuit commence à 22 h et finit à 6 h.

De nombreux services travaillent jusqu'à 22h, il faut être attentif dans le cas de dépassements horaires à faire que la compensation de ces heures soit bien effectuée comme travail de nuit.

Sur le travail du dimanche, des jours fériés, le travail de nuit et les compensations, voir p.137.

Horaires de travail des personnels

Les horaires peuvent faire l'objet d'accords locaux, sinon c'est l'accord national de 2000 qui s'applique. Ils sont annexés au règlement intérieur de l'établissement.

En cas de volonté de la direction de changer les horaires, il faut imposer une négociation et un délai de prévenance pour les agents qui seraient concernés.

Il y a obligation d'affichage des horaires des services, ainsi que des horaires des cycles et modulations s'il y en a. Une copie de cet affichage doit être remise à l'inspection du travail.

La mise en place d'horaires dans un service touche l'ensemble des personnes de ce service. Il peut y avoir volontariat ou échange entre les agents pour certains types d'horaires. Il ne peut pas, en revanche, y avoir discrimination selon les catégories de personnel.

Sud

Durée du travail

*Accord 35h France Télécom du 2/2/2000
Lois Aubry*

Les modalités qui suivent sont issues de l'accord signé en février 2000. Elles sont appliquées de manière spécifique dans les unités, en fonction des accords locaux négociés avec les organisations syndicales.

L'accord national de 2000, signé par 3 syndicats minoritaires à France Télécom, pose encore de nombreux problèmes dans les services. De plus, à chaque restructuration, qui conduit à la création de nouvelles unités, les accords doivent être renégociés. Les responsables cherchent souvent à les revoir encore à la baisse. Cette situation s'est aggravée avec l'offensive générale du patronat et du gouvernement contre les 35 heures. SUD pense que le personnel devrait être consulté pour les accords d'entreprise.

Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel un salarié est à la "*disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles*".

Ainsi, sont considérés comme travail effectif : les temps de pause dans la vacation, les pauses pendant lesquelles on ne peut pas sortir de l'établissement par exemple, la durée des trajets effectués pour exécuter un travail ailleurs à la demande de l'employeur, les interventions pendant les permanences de service... mais pas les astreintes sans intervention.

Situation des intérimaires ou salariés CDD

Il y doit y avoir égalité de traitement entre intérimaires et le reste du personnel, sur les conditions de travail et les rémunérations.

Sur le temps de travail, les limites de durée, les contraintes sont les mêmes. Néanmoins, France Télécom peut décider de faire travailler les intérimaires ou CDD selon la durée légale hebdomadaire sans jour de temps libre.

Il faut être attentifs aux dérapages qui se produisent régulièrement sur l'utilisation de personnel intérimaire ou en CDD, notamment lors des périodes de fêtes.

Les déplacements professionnels

Lorsqu'un agent est amené à se déplacer dans le cadre de son activité professionnelle, avec un véhicule d'entreprise, la durée des trajets entre son lieu de travail habituel et son chantier est incluse dans la durée de travail effectif, quel que soit le lieu d'intervention.

Par contre, n'est pas considéré comme du travail effectif un trajet effectué en dehors des heures de service et qui laisse au salarié « *une certaine latitude pour vaquer à des occupations personnelles* ». Le temps de trajet pour une intervention en permanence de service est entièrement considéré comme du temps de travail effectif.

Aucune compensation particulière n'est donnée aux agents amenés à effectuer de plus en plus souvent des trajets longs et fatigants, compte tenu de l'élargissement des zones d'intervention des différentes unités. La seule « compensation » consiste à décompter les heures supplémentaires éventuellement effectuées. Les restrictions importantes d'octroi de l'indemnité de grand déplacement ne sont pas non plus de nature à compenser ces heures de conduite.

La pause repas

La pause repas (au minimum de 45 minutes et maximum de 2 heures) n'est habituellement pas considérée comme temps de travail.

Dans certains services, les pauses repas de moins de 45 minutes sont comptabilisées dans le temps de travail.

Les pauses réglementaires

*Accord Unetel réduction du temps de travail
Accord 35h France Télécom du 2/02/2000*

Tout travail de plus de 6 heures consécutives, quel que soit le service, donne lieu à une pause de 20 minutes comptabilisée dans le temps de travail effectif, si l'agent remplit, pendant sa pause, les critères définissant le travail effectif. Cette pause est différente de la pause repas.

Centres de renseignement

Les pauses réglementaires dans les centres de renseignements sont intégrées dans le temps de travail effectif. Elles sont de 10 minutes par séquence de travail de 50 minutes pendant les 5 premières heures de travail, puis de 15 minutes par séquence de 45 minutes pour le reste de la vacation.

horaires et temps de travail

Centres d'appels

L'accord Unetel sur les 35 heures a défini des pauses obligatoires pour les centres d'appels, où le personnel est soumis à des appels répétés, dont il ne maîtrise pas la prise. Elles sont de 10 minutes toutes les 2 heures.

Il s'agit d'un minimum, France Télécom tente de ramener tous les usages à celui-ci. Nous devons conserver les pauses plus favorables et étendre leur usage.

Les pauses sont prises à l'intérieur des locaux professionnels qui doivent être aménagés soit d'une cafétéria soit d'une salle de repos, dont un espace séparé pour les fumeurs (si ce n'est pas possible, l'entreprise doit instituer des pauses spéciales pour les fumeurs).

Durées maximales de travail

*Lois Aubry
Accord 35h France Télécom du 2/02/2000
Accord Unetel réduction du temps de travail*

Durée journalière

La durée journalière maximum est de 11 heures dont 10 heures de travail effectif. Exceptionnellement, en cas de catastrophe naturelle notamment, elle peut être portée à 12 heures de travail effectif. Dans les services en relation directe avec la clientèle, cette durée maximum est réduite à 9 heures et conseillée à 8 heures.

Un repos minimum de 11 heures consécutives doit être respecté par période de 24 heures (9 heures en cas de situation exceptionnelle).

Les textes font référence à des situations mal définies. Ainsi à côté des situations de catastrophes naturelles, de dérangements importants, on trouve des références à des objectifs purement commerciaux.

Durée hebdomadaire

Il est recommandé de conserver un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs mais il peut être fractionné, ce qui est de plus en plus fréquent dans les services commerciaux. Aucun salarié ne peut travailler plus de 6 jours en continu. Il est recommandé de ne pas travailler plus de 2 nuits consécutives.

horaires et temps de travail

 Il faut rappeler que tout le personnel est concerné par ces obligations de durée. On a vu parfois des apprentis, CDD ou intérimaires travailler en agence un mois en continu pendant la période des fêtes !

La durée hebdomadaire légale de travail est de 35 heures. Son application dépend de la loi Aubry, de l'accord Unetel et de l'accord à France Télécom. Il peut s'agir d'une moyenne calculée sur plusieurs semaines, voire sur l'année.

- la durée maximale de travail hebdomadaire est de 48 heures ;
- sur une moyenne de 10 semaines elle ne peut être supérieure à 44 heures ;
- en régime modulé, la limite haute est de 42 heures ;
- le repos de 11 heures entre deux vacations doit être respecté.

Toutes ces durées sont comptées heures supplémentaires comprises.

La remise en cause des 35 heures

Pentecôte

Le gouvernement a décidé de faire travailler tous les salariés un jour de plus à partir de 2005, et si ce jour n'est pas précisé par accord d'entreprise, ce sera la pentecôte. Aucune discussion n'étant engagée à France Télécom à ce jour sur les modalités, cela pourrait se traduire par le travail le jour de pentecôte ou par la suppression d'un JTL.

 Le gouvernement, au nom de la solidarité nationale, veut imposer le fait que les salariés doivent être les principaux contributeurs de cette solidarité avec les personnes âgées ou les handicapés. Il s'agit aussi d'une première remise en cause nationale de la réduction du temps de travail.

Allongement du temps de travail

Les conséquences concrètes seront l'allongement d'une journée des différents régimes de travail, sans être payé plus.

En l'état actuel, nous présentons toujours les durées par régimes telles qu'elles sont issues de l'accord sur la réduction du temps de travail à France Télécom, sans cette nouvelle mesure.

Temps de travail par régime de travail

L'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail introduit le comptage annuel des heures de travail effectif (de 1448,40 pour les services à forte contrainte, à 1596 heures, selon le régime de travail). La réduction du temps de travail accordée sous forme de jours de temps libre pour les différents régimes de travail est récapitulée dans le tableau qui suit.

régime de travail	temps de travail annuel en h/an	temps libre en JTL/an
régime de base 39 h	1596	22,5
régime de base 38 h	1596	17
HAC en 36 h	1548	12
HAC en 35 h	1498	13
HAC en 34 h	1448,4	14
15 h <HNO< 60 h/an	1580,8 à 1569,4	19 à 20,5
60 h <HNO< 80 h/an	1569,4 à 1554,2	20,5 à 22,5
HNO > 80 h/an	1554,2 à 1539,4	22,5 à 24,5
régime à temps modulé 38 h	1573,2	20
12 – 712	1519	7 à 11
cadres autonomes	207 jours /an	20

A ce temps libre s'ajoutent les CA.

 Les jours de temps libres ont inclus les anciens repos exceptionnels et jours de bonification dont bénéficiaient le personnel de France Télécom avant la loi Aubry.

Les différents régimes de travail

 Attention : l'appartenance des agents aux différents régimes de travail a été évaluée au moment de l'application de l'accord RTT à France Télécom. Depuis, il peut y avoir des décalages, et la direction tente parfois de remettre en cause les droits des personnels en imposant les régimes de base à des agents qui travaillent pourtant avec des contraintes horaires importantes, ou en imposant les 35 heures par semaine aux personnes qui ont des difficultés à s'adapter aux contraintes des services.

Régime de base

Il s'applique aux salariés ayant une amplitude hebdomadaire de travail fixe, sans contrainte particulière ayant été reconnue dans les négociations au plan national (1596 heures annuelles).

Régime HAC, "horaire accueil client"

Les salariés travaillant en contact avec la clientèle bénéficient d'aménagements de leurs horaires de manière à couvrir l'amplitude d'ouverture de ces services. Cela concerne en général les accueils physiques et téléphoniques en agence, les équipes de production-maintenance, les centres d'appels (Orange, Wanadoo...)...

Dans certains endroits, la direction veut réduire le nombre de JTL auxquels les agents avaient droit jusque là, prétextant qu'ils ne feraient pas tous les samedis, ou tous les tardifs par exemple. Il n'y a aucune raison d'accepter la remise en cause des droits acquis. La contrainte des HAC pèse sur le service entier, et c'est bien tous les agents qui effectuent régulièrement des horaires tardifs et des samedis qui doivent bénéficier de ces réductions du temps de travail supplémentaires.

Travail en HNO (heures non-ouvrables)

Ce régime concerne les agents effectuant des travaux de maintenance ou d'exploitation qui doivent être effectués en dehors de la plage d'ouverture des services et qui sont programmés. Il y a donc un délai de prévenance du personnel qui est défini dans l'accord local.

Ce délai est important, c'est lui qui définit si les agents seront ou non traités en régime d'heures supplémentaires classique, avec un appel au volontariat, ou s'ils dépendront du régime HNO, avec un tour dans le service.

Le travail effectué dans ces conditions est désormais inclus dans la durée de travail effectif de l'agent. Il ne génère pas d'heures supplémentaires, le temps de travail étant immédiatement récupéré le lendemain par un repos équivalent. Le chef de service doit respecter le délai de prévenance et les obligations réglementaires sur la durée maximale de travail. De nombreux conflits ont accompagné la mise en place de ce système, et des conditions plus favorables existent dans de nombreux services.

horaires et temps de travail

- lorsque le travail en HNO est effectué les nuits en semaine de 22h à 6h, les heures effectuées sont majorées de 50% comme toutes les heures occasionnelles de nuit, et de 30% supplémentaires.
- lorsque le travail est effectué de nuit de 22h à 6h, le dimanche ou les jours fériés, les heures sont majorées de 110%.
- lorsque le travail est effectué le dimanche ou les jours fériés, les heures sont majorées de 100%.

 C'est le seul régime de travail pour lequel la direction maintient des compensations pour travaux de nuit ou du dimanche alors qu'ils sont intégrés dans la durée ordinaire du travail.

Lorsque l'activité en HNO dépasse 15h par an, l'agent bénéficie de temps libre supplémentaire qui s'ajoute aux 17 jours de régime de base.

Régime à temps modulé

Il s'applique aux agents ayant des horaires fluctuant en fonction de l'activité. Ce régime est utilisé dans certains CSRH. Les accords locaux doivent préciser clairement les activités soumises à fluctuation et les raisons justifiant la modulation, ainsi que le délai de prévenance, d'au minimum 7 jours, pour un ajustement des horaires.

- Le cycle est un multiple de semaines, composé de périodes brèves avec des alternances fixes et répétitives.
- Pour le travail modulé : il s'agit d'une période de 12 semaines maximum, dans laquelle la durée maximale de travail hebdomadaire ne peut excéder 42 heures. Les périodes de haute activité ne génèrent pas d'heures supplémentaires, elles sont compensées par des périodes de basse activité. Il ne peut y avoir plus de 12 semaines de haute activité par an.

 Le travail à France Télécom n'est pas saisonnier. Son application généralisée permettrait une flexibilité plus importante. C'est pourquoi, en règle générale, SUD est opposé au travail à temps modulé.

Centres de renseignements 12 et 712...

Ces services sont à 35 heures, ils avaient obtenu une reconnaissance de la pénibilité du travail. Dans les centres de renseignement, du temps libre supplémentaire peut être attribué (de 1 à 4 jours de temps libre) en fonction des accords locaux.

Sud

horaires et temps de travail

 Dans les centres de renseignements, l'attribution de jours supplémentaires a été conditionnée à l'acceptation d'une flexibilité et d'une productivité supplémentaire.

D'autres services bénéficiaient de réduction de temps de travail avant la mise en œuvre des lois Aubry, il s'agit des services qui travaillent régulièrement en HNO, service 24h/24... Ils n'ont pas bénéficié de réduction supplémentaire et la direction a tenté de les réorganiser afin de limiter le nombre de jours de congés auxquels les personnels pouvaient prétendre.

 Dans ces services où les horaires de nuits et l'irrégularité sont des contraintes très importantes pour la vie des personnel, les luttes ont souvent permis de maintenir des droits existants.

Temps de travail des cadres

Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par l'accord sur la réduction du temps de travail.

Les cadres sont répartis en deux catégories (l'appartenance à ces catégories, et les possibilités de choix étant définies localement) : les cadres opérationnels de proximité, et les cadres exécutifs autonomes.

 La loi Aubry a défini une catégorie de salariés pour lesquels le temps de travail n'est pas calculé en heures. Ce système ouvre la porte à toutes sortes d'abus. Certains cadres peuvent ainsi cumuler 11 heures par jour, sans heures supplémentaires, et 6 jours par semaine.

Cadres opérationnels de proximité

Les cadres de proximité effectuent le même type d'horaires que leur équipe et bénéficient des mêmes réductions du temps de travail. Ils peuvent sur volontariat demander à passer dans la catégorie des cadres exécutifs autonomes.

Cadres exécutifs autonomes

La direction considère que leurs conditions de travail rendent difficiles le décompte horaire du temps de travail. Ils ont un temps de travail annuel de 207 jours. Les jours éventuellement travaillés au-delà de ce forfait sont obligatoirement récupérés au cours du 1er trimestre de l'année suivante. L'amplitude journalière maximum est de 11 heures de tra-

horaires et temps de travail

vail effectif, sauf exception comme les déplacements.

 Cette disposition, si elle limite en jours le temps de travail, laisse des durées journalières très importantes. On a tendance à exiger beaucoup des cadres soumis à ce régime de travail. France Télécom renvoie la définition des catégories de cadres au niveau local. Il faut être vigilant sur ce sujet, et imposer au maximum le volontariat et la réversibilité du choix. Par ailleurs, la loi a étendu la possibilité du forfait à d'autres catégories de personnel, d'où des évolutions possibles ces prochaines années.

Temps partiel des cadres

Accord Egalité professionnelle mai 2004

Auparavant les cadres à temps partiel ne pouvaient pas appartenir à la catégorie des cadres exécutifs autonomes. Depuis l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le temps partiel est possible, quelle que soit la catégorie à laquelle on appartient.

 Le temps partiel des cadres ne peut fonctionner, et ne pas être pénalisant, que si les objectifs sont revus réellement à la baisse pour les cadres concernés.

jours de temps libre, compte épargne temps

Organisation du temps libre

L'accord national laisse à la négociation locale la possibilité de répartir les jours de réduction du temps de travail de différentes façons :

- répartition quotidienne égale ;
- cumul de la réduction sur une semaine, pour libérer une demi-journée ; sur deux semaines, pour libérer 1 journée, etc.
- répartition des temps libres dans le cadre de cycles de travail ne pouvant toutefois pas excéder 12 semaines ;
- cumul de la réduction sous forme de jours de temps libre, pris obligatoirement dans l'année civile, sans possibilité de report (sauf pour la formation diplômante).

 La direction tente d'imposer à certains agents pour des raisons d'ordre « disciplinaires » (absences, retards) le passage à 35 heures par semaine, sans JTL !

Durée moyenne de la journée de travail

De nombreux agents ont maintenant des horaires de travail irréguliers pendant la semaine. Les nouvelles dispositions prévoient un calcul de la durée moyenne de la journée de travail. Cela implique notamment qu'il suffit de poser 1 JTL ou de CA pour une journée de travail longue, mais qu'il faut aussi poser 1 jour pour une journée courte.

 Cette disposition concerne aussi les personnes qui travaillent en semaines de 4 jours et demi, et doivent poser un jour pour la demi journée.

Choix des jours de temps libre

La prise de ces jours est à négocier localement. Des limites sont posées par l'accord national : soit l'accord local impose la manière de poser les JTL dans des périodes autorisées ; soit la répartition se fait pour 40% au choix de l'employeur, et pour 60% au choix de l'agent sous réserve toutefois que cela ne nuise pas au bon fonctionnement du service !

 Certains services imposent la prise obligatoire d'un pont compté sur les JTL. Il est loin le temps où la direction "accordait" un pont ! Il n'est pas rare non plus que des responsables imposent la prise de JTL en lieu et place d'autorisations d'absence, ou en cas d'impossibilité de travailler concernant un service entier (accident intempéries...). Ceci est abusif.

Sud

jours de temps libre, compte épargne temps

Lorsque le temps libre est pris sous forme de jours, ces derniers ne peuvent être accolés à des congés annuels qu'avec l'accord de la hiérarchie, ou si cela a été négocié dans l'accord local.

Des contraintes différentes existent pour les cadres exécutifs autonomes : prise des jours de temps libre selon les nécessités de service, en priorité en dehors des périodes de vacances scolaires et de forte activité. En fin d'année, les jours travaillés au delà de 207 jours, doivent être récupérés dans le trimestre qui suit.

Développement des compétences et formation

Le dispositif des 35 heures s'accompagne de la possibilité pour tout salarié – non cadre – de bénéficier de 2 jours par an pour découvrir les « nouveaux métiers » de France Télécom. Il s'agit d'aller visiter d'autres services, en accord avec sa hiérarchie, et en fonction des souhaits de mobilité exprimés lors de l'entretien de progrès.

Les cadres autonomes peuvent de leur côté utiliser ces 2 jours pour des actions de « développement personnel ». Ces jours peuvent se cumuler sur un maximum de 4 ans. Le coût de la formation recherchée par le cadre est à la charge de l'employeur.

 En réalité, peu de personnel utilisent ces 2 jours, tant la pression du travail est forte dans les services. Ils sont parfois accordés en anticipation du CFC.

Le compte épargne temps (CET)

Lois Aubry

Accord 35h France Télécom du 2/02/2000

Il permet aux agents volontaires d'épargner des droits à congés, afin de pouvoir bénéficier ultérieurement d'une période de congé qui soit totalement ou partiellement rémunérée.

 Il y a parfois de fortes pressions sur les agents pour qu'ils ouvrent des CET, par exemple dans certains services techniques où les jours de repos compensateurs peuvent être nombreux ou encore quand des salariés de filiales intègrent la maison mère en ayant eu des RC en nombre ou des régimes de travail plus favorables. C'est une manière de "solder" les droits un peu particulière !

CET ouverts avant le 2 février 2000

Les règles qui régissent le CET définies dans l'accord de février 2000

Sud

jours de temps libre, compte épargne temps

sont différentes de celles qui régissaient les CET ouverts précédemment. Pour les comptes ouverts avant cette date, les anciennes dispositions sont maintenues jusqu'à la prise du premier congé au titre du CET : majoration de 10% des jours épargnés dans la limite de 20 jours d'abondement.

L'alimentation du CET

Le CET est alimenté, par des congés annuels non pris (dans la limite de 10 jours par an), par des repos compensateurs (incluant les majorations) dans la limite de 90 heures par an.

Les jours de temps libres peuvent être versés pour moitié sur le CET à la condition exclusive que le salarié s'engage à utiliser ces jours pour effectuer une formation qualifiante. Les anciens 4 repos exceptionnels et les 2 jours de bonification peuvent s'y ajouter (il s'agit de jours de congés qui ont été intégrés aux JTL).

La totalité des jours épargnés chaque année ne peut excéder 22 jours.

La prise du congé

L'épargne ainsi accumulée peut être utilisée pour rémunérer un congé parental, une disponibilité pour création d'entreprise, un congé formation, un congé pour convenance personnelle ou pour anticiper un départ à la retraite.

Le congé doit être pris pour une période minimale d'un mois. Il doit obligatoirement être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date où l'agent totalise au moins un mois de congé épargné.

La période de congé, rémunérée par l'épargne, est alors considérée comme une période d'activité.

La réintégration à la fin du congé a lieu sur le poste d'origine si le congé est inférieur à 3 mois, dans une affectation correspondant à la résidence habituelle, si le congé est compris entre 3 mois et un an, ou dans le bassin d'emploi pour une durée supérieure.

Avec les nombreux changements d'organisation des services, il est prudent de vérifier les conditions précises du retour avant le départ.

jours de temps libre, compte épargne temps

Majoration

Afin de favoriser ce type de dispositif, le temps épargné est majoré de 20% à la prise de congés destinés à :

- des actions de développement personnel ou qualifiantes ;
- des activités humanitaires ;
- l'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- une création d'entreprise.

Transfert et fermeture

Les droits épargnés sont reversés sous forme d'une indemnité compensatrice, si le salarié quitte l'entreprise sans avoir bénéficié de ses congés. En cas de départ vers une filiale, les droits sont transférés.

Le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte, en prévenant sa hiérarchie 6 mois à l'avance. Un échéancier de la prise des congés sera alors défini en concertation avec le chef de service.

Les textes prévoient un transfert aux ayants droit en cas de décès.

Les heures supplémentaires

*Lois Aubry
Accord 35h France Télécom du 2/02/2000
Note GRH 98.103 du 9/11/98,
Note GRH 99.101 du 7/12/99*

Le décompte des heures supplémentaires

Le décompte des heures supplémentaires a été profondément modifié par la mise en place de la loi Aubry et de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail.

Ce décompte dépend de la manière dont sont organisés les horaires de travail dans les services. La durée du travail peut être annuelle, mensuelle, hebdomadaire, modulée.

Si l'accord national donne un cadre général, ce sont les accords locaux qui définissent les modalités pratiques de décompte du temps de travail, ce qui dépend en partie des modalités de réduction. Ainsi, pour un service dont la durée de travail est annualisée, les heures supplémentaires sont définies au-delà de la durée annuelle de travail, par exemple au delà de 1596 heures pour le régime standard.

Si les horaires sont modulés, le décompte se fait sur la période de modulation. Pour un service dont la durée est hebdomadaire, le décompte doit se faire dès le dépassement de l'horaire hebdomadaire défini dans le service.

Toutes les heures effectuées, et leurs éventuelles majorations, sont obligatoirement transformées pour moitié en repos compensateurs, ceux-ci n'étant pas comptabilisés dans le contingent des 90 heures à respecter (voir plus loin).

Il y a un enjeu important à faire reconnaître et décompter les heures supplémentaires sur la période de référence.

Le paiement des heures supplémentaires

Fonctionnaires

Le paiement se fait en 2 parties :

- pour les heures à taux normal jusqu'à la 14^{ème} heure effectuée dans le mois, le taux est le suivant : (traitement annuel brut plafonné à l'indice 390 brut + indemnité de résidence) divisé par 1900.
- pour les heures effectuées au-delà de la 14^{ème} qui sont majorées :

Sud

heures supplémentaires

(traitement annuel brut plafonné à l'indice 390 brut + indemnité de résidence) divisé par 1600.

La direction a pris l'engagement de revoir ces règles.

Salariés sous convention collective

Le calcul s'effectue par rapport à la rémunération mensuelle à partir de laquelle est calculé le taux horaire.

La direction de France Télécom tente de contourner régulièrement les conditions de paiement des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont majorées :

- de 25% entre la 35ème et la 43ème heure incluse ;
- de 50% à partir de la 44ème heure.

Ces majorations s'appliquent financièrement ou en temps.

Evidemment, les dispositions s'appliquent selon les modalités de décompte des heures supplémentaires, dont il faut savoir si elles sont comptées à la semaine ou à l'année.

Contingent d'heures à respecter

Les heures supplémentaires effectuées par un agent ne doivent pas dépasser les 90 heures annuellement. Il s'agit uniquement des heures supplémentaires payées. Au-delà de ce contingent, toute heure supplémentaire effectuée est obligatoirement compensée par repos compensateur obligatoire.

Le contingent comprend l'ensemble des heures majorées pour les salariés de droit privé. Pour les fonctionnaires, il inclut les heures supplémentaires effectuées de jour comme de nuit et payées.

Repos compensateur

Le repos compensateur de remplacement

Toutes les heures supplémentaires ainsi que les majorations sont pour moitié transformées en repos compensateur de remplacement.

Il remplace le paiement des heures supplémentaires effectuées et il est affecté des mêmes taux de majoration que les heures payées. Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, ou si l'agent le souhaite, il peut être versé sur le compte épargne temps. Il peut être pris par demi-journée.

Sud

Les repos compensateurs de remplacement n'étant pas comptabilisés dans le contingent annuel, cela permet à France Télécom d'utiliser avec une grande souplesse les heures supplémentaires, bien au-delà des 90 heures autorisées.

Le repos compensateur obligatoire

Le repos compensateur est obligatoire lorsque le contingent maximum est atteint : toutes les heures effectuées au-delà de la durée ordinaire sont compensées. Ce repos ne peut être ni payé, ni versé dans le CET. Il est obligatoirement pris dans les 2 mois.

Le travail du dimanche, d'un jour férié ou de nuit

Dimanche

Le travail du dimanche est réglementé :

- il est possible d'ouvrir les services le dimanche quand le travail consiste en des missions de service public ; des possibilités d'ouverture permanente ont été ajoutées pour certaines activités de centres d'appel.

- s'agissant des services commerciaux, il faut une dérogation préfectorale (en général réservée aux zones d'activité culturelle). S'il n'y a pas de dérogation, seule l'ouverture de 5 dimanches par an est autorisée.

L'ouverture le dimanche impose la prise d'un autre jour de congé dans la semaine.

Fériés

L'accord 35 heures de France Télécom prend en compte dans sa comptabilisation annuelle 9 jours fériés (sur les 11 existants).

Si plusieurs jours fériés tombent le dimanche, il est possible que le nombre de jours fériés déduit soit moins important. Dans ce cas, il faudra vérifier que la durée annuelle du travail ne dépasse les seuils définissant les différents régimes pour ceux qui sont en calcul annuel.

Depuis quelques temps France Télécom tente d'ouvrir des services commerciaux certains jours fériés. Cette décision, parce qu'elle remet en cause un usage constant dans l'entreprise, doit être précédée d'une négociation.

Sur le travail le lundi de pentecôte, voir p.124.

Nuits

Le travail de nuit à France Télécom commence à 22 h et finit à 6 h.

De nombreux services travaillent jusqu'à 22h, il faut être attentifs dans le cas de dépassements horaires à faire que la compensation de ces heures soit bien effectuée comme travail de nuit.

Travail régulier

Services concernés

- Certains services téléphoniques en contact avec la clientèle : le régime est en général HAC à 34 h.

Sud

dimanches, fériés, nuits

- Certains services techniques de supervision en HNO : le régime est en général resté ce qu'il était avant la mise en place de la réduction du temps de travail.

Majorations pour travail occasionnel

- Le travail occasionnel d'un dimanche comme le travail d'un jour férié donne lieu à une majoration de 100 %. S'il s'agit d'un jour supplémentaire : un jour est payé, un jour est rendu.

- Sont considérées comme des heures de nuit celles effectuées entre 22 heures et 6 heures. Dès lors qu'elles n'entrent pas dans l'horaire habituel de travail, ces heures sont payées avec une majoration de 50% ou compensées en temps équivalent.

- Lorsque la nuit travaillée est un dimanche ou un jour férié, le temps de travail est majoré de 110 %.

 France Télécom élargit les horaires des services, et dans le même temps cesse de compenser le travail régulier du dimanche et des nuits. La direction considère que les réductions du temps de travail des régimes HAC ou HNO suffisent à compenser ces contraintes.

La continuité de service

Le travail en HNO programmable

Le travail en HNO programmable est désormais inclus dans le temps de travail habituel des agents conduits à assurer la continuité du service. Les majorations prévues pour les travaux de nuit, de dimanches ou de fériés s'appliquent.

La permanence de service dite " des cadres "

Les cadres bénéficient désormais d'une compensation financière (voir astreinte) et d'une rémunération du temps de l'intervention en temps de travail effectif à partir du temps réel d'intervention, ce, sans valorisation minimale pour la première intervention. Ils bénéficient du forfait téléphonique D.

La permanence statistique

Les agents sont appelés à tour de rôle en cas de problème. Le premier agent joint au téléphone doit se déplacer pour effectuer l'intervention. Aucune compensation, autre que la ligne de service, n'est accordée.

Sud

Seules les interventions sont compensées en heures supplémentaires, selon le barème en vigueur (voir p.135).

 La permanence statistique a vocation, selon la direction, à disparaître rapidement.

Astreinte

Décision DRHG/GPC/13 du 21/12/2005

L'agent d'astreinte est désigné pour une période donnée pendant laquelle il est tenu de répondre à tout appel. Il est compensé pour cette période selon les modalités ci-dessous. S'il intervient, le temps compté est du temps de travail effectif, l'intervention peut donc amener le paiement d'heures supplémentaires (voir p.135) et de majorations (p.138). Si l'astreinte est organisée par demi-période (4 heures maximum), la compensation est d'un demi-taux

période d'attente	compensation
6 périodes du lundi au samedi (nuits de semaine et journée du samedi)	30 euros
dimanche et jour férié	60 euros
du samedi au dimanche	60 euros
du dimanche au lundi	60 euros

La compensation est payée ou rendue (dans la limite de 50% du montant), sur la base du salaire fixe de l'agent.

 Plus le salaire est élevé, moins la compensation en temps sera importante ! un des nombreux problèmes posés par la nouvelle décision unilatérale de France Télécom. La mise en place de ce nouveau système à partir de janvier 2006 fait l'unanimité des techniciens et des organisations syndicales contre elles.

Temps d'intervention pour les cadres au forfait jour

La comptabilisation des interventions est cumulée par tranches de 4 heures (sur une période de 6 semaines) pour les transformer en demi-journées de travail. Si les interventions au bout de 2 périodes ont été inférieures à 4 heures, la compensation prise en compte sera de 4 heures.

temps partiel, temps convenu

Le temps convenu

Accord social de janvier 1997

Le temps convenu est un aménagement personnalisé du temps de travail, mis en place depuis l'accord social de 1997. Les modalités des discussions individuelles peuvent être précisées dans un accord local. Le temps convenu implique le volontariat.

Ainsi, l'agent, en accord avec son chef de service, peut organiser son temps de travail et ses périodes de repos à la semaine, sur un mois ou même sur une période plus longue en privilégiant par exemple les périodes de congés scolaires.

Par contre, ce régime de travail peut, à tout moment, être remis en cause par le responsable (dans un délai de prévenance défini localement) pour raison de service ou événements exceptionnels.

Les congés et les jours de temps libres sont calculés au prorata du temps convenu choisi.

Le temps partiel

Tous les agents, fonctionnaires et sous convention collective peuvent demander à travailler à temps partiel. Ce régime de travail est accordé sous réserve des nécessités de service sauf s'il s'agit d'un congé parental à temps partiel (voir p.224). Il peut donc entraîner une proposition de changement de position de travail ou d'attributions à l'intérieur d'un même service.

 Il est fréquent d'essuyer des refus que ce soit pour le personnel en agence ou pour des cadres. En cas de difficulté, tous les agents pourront faire appel aux délégués du personnel sur cette question. Les agents fonctionnaires peuvent faire appel à la CAP.

Horaires

Le temps partiel peut être accordé pour 50, 60, 70, 80 ou 90 % du temps de travail normal. Est donc considéré à temps partiel, l'agent dont la durée de travail est inférieure à la durée hebdomadaire légale (35h) ou à la durée propre au régime de travail effectué dans le service, éventuellement calculée sur un mois ou une année en fonction de l'application de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail du 2/02/2000.

Sud

temps partiel, temps convenu

Le regroupement des vacances est autorisé dans le cadre de la semaine ou de plusieurs semaines, voire de l'année pour le temps partiel annuel choisi.

Conditions et rémunération

Temps partiel pour les fonctionnaires

Les autorisations sont accordées par périodes de 6 à 12 mois renouvelables, toujours par mois entiers et en commençant le premier jour du mois. La demande de renouvellement doit être présentée 2 mois avant l'expiration de la période en cours en indiquant, le cas échéant, la demande de modification de la période choisie.

La rémunération est calculée au prorata du temps de travail : 50 %, 60 % ou 70 %, mais elle est de 6/7ème pour 80 % et 32/35ème pour 90 % pour les fonctionnaires exclusivement.

Cette réduction affecte le traitement de base, l'indemnité de résidence, le complément France Télécom, ainsi que les avantages monétaires. Le supplément familial est également réduit en proportion (voir p.74).

Modifications de contrat pour les salariés de droit privé

Pour les salariés de droit privé, le temps partiel doit être notifié par avenant au contrat de travail.

La rémunération est proportionnelle à celle des salariés qui occupent un emploi à temps complet. Les calculs d'ancienneté sont inchangés, mais les indemnités de licenciement et de retraite sont calculées proportionnellement.

Temps partiel et réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail s'applique également pour les salariés à temps partiel, en proportion de la quotité de temps partiel effectué et en fonction du régime de travail du service concerné.

temps partiel, temps convenu

Jours de temps libre selon la quotité de temps partiel,
et le régime de travail (par an)

régime de travail	50%	60%	70%	80%	90%
régime de base 38 heures	11,5	12,6	13,7	14,8	15,9
régime de base 39 heures	14,3	15,9	17,6	19,2	20,9
régime modulé 38 heures	13	14,4	15,8	17,2	18,6
HAC 36 heures	9	9,6	10,2	10,8	11,4
HAC 35 heures	9,5	10,2	10,9	11,6	12,3
HAC 34 heures	10	10,8	11,6	12,4	13,2

Les droits des agents à temps partiel

Le temps partiel conduit à une réduction de rémunération mais ne peut amener de discrimination ni dans les affectations, ni dans la carrière.

On est souvent loin du compte : refus d'accorder des temps partiel à des cadres, car les positions de responsabilité sont jugées contradictoires, pression pour faire abandonner du temps partiel, promotion moindre... Toutes choses qu'il est important de faire changer.

Retraite

De nouvelles dispositions sont prises concernant les cotisations de retraite des salariés et fonctionnaires à temps partiel (voir chapitre retraites).

L'accord égalité professionnelle

Accord Egalité professionnelle de mai 2004

L'accord reconnaît des droits nouveaux pour les personnels à temps partiel :

- aménagement des formations pour permettre aux agents en temps partiel de les suivre,
- la prise de temps partiel ne doit pas être un obstacle à l'évolution des carrières,
- les objectifs managériaux doivent être fixés au prorata du temps de présence,
- les cadres exécutifs autonomes ont le droit au temps partiel.

temps partiel, temps convenu

Situation administrative, promotion, mutation

Droits pour les fonctionnaires

Les droits des agents travaillant à temps partiel sont identiques en matière d'avancement et de promotion, de congés et absences de toute nature, de mutation et de retraite.

A l'exception de la situation des fonctionnaires en congé parental, en cas de changement de grade, ou de niveau, impliquant un changement de fonction avec ou sans changement d'affectation comme en cas de mutation, le travail à temps partiel ne peut être maintenu que si les nécessités de service le permettent et si cela ne porte pas préjudice aux agents dont la demande de travail à temps partiel est en instance. Si l'agent refuse un poste proposé à plein temps, il perd alors le bénéfice de sa promotion.

Disponibilité, congé parental, formation

La disponibilité ou le congé parental entraîne la fin de l'autorisation en cours, sauf dans le cas d'une disponibilité de moins de 3 mois. L'agent doit, le cas échéant, formuler sur sa demande de réintégration son souhait de reprendre son service à temps partiel. Les absences pour formation donnent lieu à suspension du temps partiel si la durée de l'absence est égale à une ou plusieurs semaines complètes (délais de route inclus).

En dehors de ces cas, il n'est pas prévu de pouvoir reprendre à temps complet avant le terme prévu. Une demande peut néanmoins être formulée.

Suspension du temps partiel pour les fonctionnaires

Le congé de maternité ou d'adoption, les congés longue durée ou longue maladie entraînent la suspension du temps partiel, l'agent étant rétabli dans les droits des agents travaillant à temps plein.

Situation des salariés de droit privé

Le temps partiel étant défini par contrat, il n'y a aucune modification possible sans avenant ou modification du contrat.

- Les agents à temps partiel qui souhaitent reprendre une activité à temps plein sont prioritaires pour accéder à un emploi à temps complet.
- le refus d'exercer un emploi à temps partiel proposé dans un avenant au contrat ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les cumuls d'emploi

Décret du 29 octobre 1936

Le cumul d'emploi est interdit à France Télécom. Néanmoins les règles ne devraient maintenant être appliquées qu'aux seuls fonctionnaires.

Ces principes sont applicables aux agents en CFC,
mais non applicables sauf exception aux personnels
suspendus, exclus temporairement, en disponibilité
ou rayés des cadres.

Pour le personnel fonctionnaire

L'interdiction du cumul d'emploi ne touche pas les activités suivantes :

- les travaux d'ordre scientifique, littéraire ou artistique ;
- les expertises, enseignements, consultations demandés par une autorité administrative ou judiciaire.