



**Le Comité d'Etablissement a tenu une réunion ordinaire le 20 juillet 2006 de 11 heures 06 à 18 heures 17**

**L'ordre du jour était le suivant :**

- 1) **Approbation du PV** de la séance exceptionnelle du 12 juin 2006
- 2) **Poursuite du processus** d'information/consultation sur la déclinaison locale du projet d'Organisation France
  - réponse aux questions des élus
  - demande d'avis du CE sur le projet suite à l'avis émis par le CCE le 4 juillet
- 3) **Avis du CE** sur l'évolution de l'organisation des magasins UIC-URR (projet TSC7)
  - réponse aux questions complémentaires des élus
- 4) **Avis du CE** sur le rapport annuel 2005 relatif à l'égalité professionnelle des Hommes et des Femmes
- 5) **Lancement du processus** d'information/consultation sur le plan schéma directeur des renseignements
- 6) **Présentation du rapport trimestriel** concernant la situation de l'emploi (2<sup>ème</sup> trimestre 2006)
- 7) **Présentation du rapport trimestriel** marchés-activités (2<sup>ème</sup> trimestre 2006)
- 8) **Amélioration de la sécurisation** d'accès aux sites techniques et mixtes de l'URR Bretagne
- 9) **Point sur les travaux** de la Commission ASC
- 10) **Rapprochement** du Centre Clients Entreprises de Nantes (CCEN) à l'Agence Entreprise Ouest Atlantique

**Point 1 Le PV de la séance exceptionnelle du 12 juin est approuvé à l'unanimité, le Président souligne la qualité des PV**

**Point 2 - Poursuite du processus d'information consultation sur la déclinaison locale du projet d'Organisation France**

- réponse aux questions des élus

- demande d'avis du CE sur le projet suite à l'avis émis par le CCE le 4 juillet

**Le Président** rappelle que ce projet a été présenté en « tuilage » au CCE et aux différents CE. La dernière séance du CCE sur ce sujet s'est déroulée le 4 juillet. Pour sa part, le CE de la DR Bretagne a évoqué ce sujet les 20 avril, 18 mai, 12 juin, 29 juin et 6 juillet.

Le Président se propose de communiquer le nombre de postes par catégorie. La DT comprendra 68 personnes, hors détachés sociaux et service de Santé au Travail, réparties comme suit :

- le pôle Performance : 3 personnes,
- le pôle Communication : 3 personnes,
- le pôle RH : 12 personnes,
- la DR Bretagne : 5 personnes,
- la DR Pays de la Loire : 4 personnes,
- l'équipe VAL (Valorisation des Applications Locales) rattachée au pôle Performance : 4 postes (transferts d'activités),
- le CTC : 11 postes,
- l'Espace Développement : 25 personnes,
- l'assistante du DT.

La grande majorité de ces postes est créée à Rennes; les pôles Performance, Communication et RH sont situés à Rennes (1 personne du pôle RH étant située à Nantes).

La DR Bretagne est sur Rennes, avec 1 personne à Quimper ; la DR Pays de la Loire est sur Nantes, avec 1 personne à Angers ; le VAL et le CTC sont à Rennes ; l'Espace Développement se répartit entre Bretagne (Rennes, Quimper) et Pays de la Loire (Nantes, Angers). Le Président confirme que pour la DT Ouest, suite à l'avis du CCE, il est lui-même passé du statut de chef de projet DT à Directeur territorial, la DT Ouest étant créée mais pas encore constituée.

Le Président ajoute que les UI (Unités Opérationnelles) seront créées dès que les CE auront rendu leur avis.

Le Président confirme qu'Alain BERNARDEAU et Patrick COSTES sont encore sous le statut de Chef de projet UI.

**Guy JOURDEN fait lecture de l'avis du CE :**

« Les élus notent que le dossier présenté lors de la dernière séance du Comité d'Etablissement s'est précisé et amélioré.

Toutefois, la nature des dernières réponses ne témoigne pas d'une volonté de la Direction de France Télécom à débattre et à anticiper pour permettre au Comité de disposer des informations complètes permettant de rendre un avis dans de meilleures conditions ni d'ailleurs à la bonne information des salariés, notamment du fait de la période de congés d'été.

Les élus constatent l'absence de négociations avec les organisations syndicales pour un accord de mise en œuvre de la nouvelle organisation et d'accompagnement des salariés (cadres et non cadres) avec la mise en place d'une commission de suivi au niveau de la Direction Territoriale.

En effet, au-delà de la nécessité de suivre les salariés présents sur le territoire, cette commission viserait à suivre les parcours professionnels des personnes en déployement au regard de la mise en œuvre de RAF.

Les élus souhaitent également mettre en évidence quelques aspects négatifs du dossier :

Les élus souhaitent également mettre en évidence quelques aspects négatifs du dossier :

☞ cette évolution n'est clairement qu'une étape d'évolution et aucune vision même globale n'est donnée sur la cible finale.

☞ Le projet ne met pas en évidence le delta d'efficience ou les gains financiers qu'apportera la nouvelle organisation par rapport à l'organisation actuelle.

### **Point 2 suite**

☞ Ainsi, des approches divergentes existent notamment sur les gains de sous-traitance.

Certes, le niveau de sous-traitance est lié à la charge de travail et aux ressources internes, mais il est aussi fixé par des choix directoriaux de favoriser soit la sous-traitance soit les ressources internes. Les gains de productivité sont de plus envisageables ne serait-ce par le regroupement des équipes de techniciens d'interventions. Les synergies/processus/boucles d'apprentissage et règles de gouvernance et de décisions entre les nouvelles unités et les divisions nationales ne sont pas non plus explicitées à ce stade.

Enfin, le projet ambitionne un niveau de qualité de service sans pour autant prendre en compte la période transitoire entre l'ancienne et la nouvelle organisation, qui sera vraisemblablement destructrice de compétences et donc de qualité de service rendue aux clients.

☞ Les nouveaux modes de fonctionnement au sein des nouvelles unités ne sont pas clairement explicités, voire complètement éludés dans le projet, les règles de gestion des salariés ne sont pas de plus, clairement présentées aux élus : pas de fiches de poste, pas de dispositif d'évaluation, pas de gestion dynamique des compétences, pas d'engagements formalisés de formation... Par ailleurs, nous constatons l'absence de prise en compte de l'impact des réorganisations sur les parts variables des cadres qui se verront pénaliser par l'obligation de changer de métier en raison même de la volonté de l'entreprise de modifier l'organisation.

☞ Nous regrettons la communication tardive et partielle de la matrice des effectifs qui aurait permis une analyse plus pertinente des mises en déploiement, des mobilités fonctionnelles et surtout un débat constructif sur les règles de candidatures. Sur ce point, les élus constatent que le nombre de mobilités fonctionnelles et géographiques est minimisé, alors que cet élément est fondamental pour la vie des salariés et leur équilibre de vie professionnelle personnelle.

☞ L'évolution de l'organisation constitue pour l'entreprise un projet majeur. Les élus constatent que les salariés n'ont pas été associés à la construction de cette évolution et que les renvoyer vers les pôles de développement n'est pas une réponse satisfaisante, à la hauteur des attentes des salariés déployés. De plus, l'effort de formation n'est pas chiffré spécifiquement à ce stade du projet et n'est pas en rapport avec l'ampleur des redéploiements nécessaires à la mise en place du projet.

☞ L'évolution de l'organisation conduit à une hyper centralisation des centres de décisions qui n'est pas sans conséquence sur le niveau et la richesse des postes et conduit à déresponsabiliser le management intermédiaire.

☞ La perte des compétences dans les services transverses, sans tenir compte de leur utilité dans le chaînage des activités, est constatée par les élus. Nous aurions souhaité que ces compétences soient valorisées dans le cadre des besoins existants sur les unités opérationnelles, au plus près des salariés.

### **Point 2 suite**

#### **Concernant la création de la Direction Territoriale,**

*« Les élus du CCE avaient réaffirmé : « leur attachement à la plus grande proximité hiérarchique et décisionnelle pour maintenir tous les salariés qui le désirent sur leur bassin d'emploi, éviter la désertification du territoire et maintenir toutes les activités au plus près du public. »*

**C'est une préoccupation forte pour les élus du CE qui n'est pas entendue par l'entreprise dans le cadre de cette décision.**

*En effet, la future DT aura un effectif extrêmement restreint (largement inférieur au total des deux Directions régionales précédentes) pour un effectif de plus de 7 500 personnes.*

*Elle devra théoriquement assumer le management des UO de son champ, le pilotage de la transformation et du bassin d'emploi Ouest avec comme mission importante le renforcement des compétences managériales, les relations avec les collectivités territoriales et la conduite du dialogue social.*

*Les élus du CE émettent les plus grandes réserves sur les capacités réelles de la DT à assumer l'ensemble de ses prérogatives, ceci allant vers le renforcement du pouvoir décisionnel des Directions métiers sans aucune prise en compte des réalités locales. De plus, le territoire couvert par la DT rend difficile voire impossible toute proximité hiérarchique.*

*D'autre part, la création de la DT a comme conséquence la disparition de la DR en tant qu'établissement. Les élus du CE regrettent que le président du CE n'ait apporté que la liste des postes offerts sur Planète emploi comme mode d'accompagnement des redéploiements des personnels cadres et non cadres de la DRMP.*

*En particulier, les élus rejettent la qualification systématique de **projet individuel** lorsqu'il s'agit de redéploiement cadre »*

#### **Concernant la création de l'UI par la fusion de l'UICB et d'une grande partie de l'URRB,**

*Les élus du CE constatent que l'entreprise annonce 17 redéploiements sur 1811 salariés.*

*Les élus dénoncent le caractère extrêmement partiel des informations qui leur sont données.*

*En particulier, la Direction affirme qu'exceptées les fonctions support, la création de l'UI n'est qu'un simple changement de rattachement hiérarchique.*

*Mais par ailleurs on entend « **En ce qui concerne la partie pilotage, conduite d'activités et GTC, dans le dossier il était indiqué qu'il y avait un certain nombre de doublons qui seraient amenés à être supprimés.** »*

*D'autre part, dans d'autres domaines comme les PABX, les LL, l'ADSL et le TDSL l'objectif est : «...voir comment on peut faire pour optimiser ces activités.»*

*Les élus du CE soulignent leur grande inquiétude quant aux optimisations à venir et **suggèrent que le CE par l'intermédiaire de sa Commission économique assure un suivi régulier du chantier création de l'UI en particulier sur les effectifs de chaque département, la pérennité des sites, les processus et les outils de gestion avec un intérêt plus poussé pour tout ce qui concerne la sous-traitance et son pilotage.***

#### **Concernant la création de l'UPR**

*Cette création n'est pas dans le champ de notre CE mais concerne 110 salariés de l'URR qui vont rejoindre l'UPR à sa création.*

*Les élus du CE soulignent le flou entretenu autour des activités maintenues dans l'UPR et s'inquiètent de la même façon des volontés affichées d'optimisation en particulier des pilotages et gestion affaires RS.*

*Les élus s'inquiètent de l'effet mutualisation des activités des 4 URR et du nombre d'emplois qui seront perdus par doublon entre les ex-régions. Les élus souhaitent que des activités supports de l'UPR puissent être maintenues dans les régions et hors du site de Nantes ou de Donges.*

#### **Concernant les IRP**

Plusieurs points de vigilance :

- *l'entreprise affirme le maintien des IRP existantes, les élus du CE souhaitent qu'elles ne soient pas des coquilles vides tant du côté des directions que des représentants du personnel, ce qui est loin d'être garanti aujourd'hui.*
- *concernant l'UPR, les élus attirent l'attention sur la date de rattachement des salariés de l'URR qui, si elle était maintenue au 1<sup>er</sup> janvier, mettrait les salariés ex URR dans l'impossibilité de participer aux élections à venir.*

**Point 2 (suite et fin) En conclusion, ces réserves et divergences d'analyse motivent l'avis négatif des élus concernant l'ensemble des déclinaisons locales du projet de réorganisation des activités France.**

*Le CE exige des points réguliers sur les éventuelles évolutions de l'organisation de l'UI et de la DT et propose de mandater sa Commission économique pour en assurer le suivi. »*

Les élus proposent également un vote du CE sur les deux projets de résolution suivants :

**Résolution 1 :**

*« Les élus du CE de la DR Bretagne demandent la neutralisation de la réorganisation pendant la période de juillet et août, afin de préserver l'égalité de traitement entre les salariés avant toute mobilité organisationnelle ou géographique. »*

**Résolution 2 :**

*« Les élus du CE de la DR Bretagne proposent qu'un suivi et un accompagnement individuels des salariés dont l'activité a changé soient réalisés dès la mise en œuvre de la réorganisation pendant une durée d'un an, par le Service de Santé au travail. »*

Le Président souhaite faire quelques commentaires sur les points évoqués dans l'avis du CE.

Concernant la proximité, le Président est personnellement très attaché à ce que le fonctionnement qui prévalait au sein de la DR soit reconduit au niveau du CODIR de la DT

Sur le dialogue social, il rappelle que pendant une période intermédiaire, il présidera 2 CE (Bretagne et Pays de la Loire). Il admet par ailleurs qu'il conviendra d'apprendre à travailler différemment avec les Directions métiers Il précise que le rôle des DR vis-à-vis des collectivités locales a été affiné Sur la création de l'UI, conformément à ce qui a été dit en CCE, le jour où il s'agira de travailler sur des évolutions de l'UI suite à sa fusion, la Direction Générale reviendra devant le CCE et le Président reviendra devant le CE pour présenter les projets éventuels. Il confirme que l'UPR aura son siège à Nantes, des équipes à Donges (mobile) et des pôles répartis sur les 4 DR Bretagne, Pays de la Loire, Normandie et Centre Val de Loire. **Sur les IRP, ce sont celles des anciennes unités URRB, UICB qui continuent à représenter les salariés jusqu'aux prochaines élections générales.**

**Commentaire CGT :** ne manquant pas de culot, la direction cite l'exemple des IRP de l'AST et de l'UICB qui ont continué à représenter les agents de l'UAT et du CCOR jusqu'aux élections en oubliant simplement toutes les attaques, pressions sur les élus CGT pendant cette période ( *rappelons aussi que SUD était d'accord avec la direction sur la dissolution des DP et CHSCT de l'ASTB*).

Aujourd'hui plusieurs actions sont en cours au Tribunal pour rappeler à FT que le Code du Travail ne lui confère pas le droit de dissoudre un établissement distinct au niveau des IRP. Il faut soit un accord unanime des organisations syndicales soit une décision du Tribunal

**Point 3- - Avis du CE sur l'évolution de l'organisation des magasins UIC-URR (projet TSC7)**

Le Président indique qu'en l'absence d'Alain BERNARDEAU il présente ce sujet. Il demande si les élus souhaitent que ces réponses fassent l'objet d'un commentaire de sa part.

Guy JOURDEN souhaite revenir sur la réponse à la question principale relative à la méthode utilisée dans le cadre de ce projet qui consiste à demander aux agents de postuler sur leur propre poste de travail. Ceci est contraire au statut de fonctionnaire et aux dispositions de la convention collective.

**Le Président** dit avoir réfléchi à cette question qui, selon lui, fait l'objet d'un malentendu. Il propose d'interviewer les 31 personnes actuelles, de faire faire un bilan de compétences par l'Espace Développement. Les personnes estimées comme étant compétentes pour prendre ces nouveaux postes y seront nommées sachant que des solutions individuelles seront trouvées pour les autres.

**Daniel Gillard** s'inquiète du devenir des personnes qui ne seraient pas retenues.

**Le Président** indique qu'il ne s'agit pas ici d'écartier des gens mais de professionnaliser une filière. L'intérêt de l'entreprise est donc qu'un maximum de personnes soient en capacité de reprendre les postes en question. Pour les salariés qui ne seraient pas en capacité de suivre l'évolution du métier l'entreprise a le devoir de leur trouver des solutions d'employabilité.

**Commentaire CGT :** sous la pression des agents et de leurs représentants élus et mandatés, la direction a du revenir sur son intention de faire postuler les agents sur leur propre poste et de passer par l'AFPA. Les élus CGT seront vigilants sur la suite de ce dossier notamment dans les sous commissions de site qui vont être mises en place où siègeront des membres des CHSCT URRB et UICB. La localisation des magasins fixe également celle des équipes d'intervention, ce qui suppose un déplacement des techniciens de l'UICB sur certaines villes ( Guingamp, Brest, Rennes, Quimper...) Le problème des locaux reste entier à Quimper ( retour à Prat ar Rouz ???)

**Bernard ELIOT** secrétaire du CE fait lecture d'une résolution des élus du CE de la DR Bretagne sur le projet TSC7 concernant les magasins: *« Après avoir pendant très longtemps sous-estimé et dévalorisé volontairement le travail des collègues de la chaîne de l'approvisionnement, France Télécom décide de changer à 180 °son orientation. L'achat, la logistique d'approvisionnement, le stockage, la mise à disposition du matériel et sa gestion sont des activités indispensables à la bonne marche d'une entreprise de télécommunications comme France Télécom, encore plus au regard de sa responsabilité dans le maintien d'une qualité de service public que lui reconnaissent encore bon nombre de concitoyens.*

*Les élus souhaitent que la Direction se donne réellement les moyens de donner aux personnels concernés par le projet TSC7 des locaux adaptés à leurs missions afin d'atteindre les ambitions affichées. De même, les élus souhaitent que les formations nécessaires soient mises en œuvre pour permettre que les objectifs annoncés soient atteints dans de bonnes conditions. Les nouvelles responsabilités qui incomberont aux personnels des magasins devront également se traduire par une reconnaissance des compétences. Aussi, le CE demande à être informé du plan de promotion lié à ce projet. Les élus du CE demandent qu'une proposition automatique d'intégration des postes de travail soit faite à tous les agents concernés. Les élus demandent que les moyens présentés, tant au niveau des magasins qu'au pilotage des flux, correspondent aux besoins de l'activité réseaux et pilotes. Le CE demande qu'un suivi des travaux des commissions locales lui soit présenté régulièrement.*

*Le CE émet un avis positif sur la professionnalisation des métiers des magasins mais émet les plus fortes réserves sur la ré-affectation des personnels. Le CE demande un suivi particulier pour la mise en œuvre du projet TSC7. »*

**Le Président** confirme que les commissions de suivi qui ont été demandées dans le cadre de l'examen du dossier par les CHSCT auront bien pour vocation de vérifier que les magasins offrent des conditions satisfaisantes de travail et d'usage. Il précise également qu'un membre de l'Espace Développement sera dédié à l'appréciation de la capacité à exercer la profession par l'ensemble des collègues sur ces métiers. Enfin, il assure que le CE recevra en temps voulu une synthèse de l'avancement de ce dossier.

**L'avis est adopté par dix voix pour et une abstention.**



#### **Point 4 – Avis du CE sur le rapport annuel 2005 relatif à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes**

**Martine GUEUNEUGUES** (présidente de la commission) rappelle que « le rapport 2005 sur la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise a été présenté lors de la séance du CE du 13 juin 2006. Il apparaît que les avancées sont peu nombreuses dans les faits et que France Télécom n'a pas réellement témoigné d'une volonté d'agir pour l'égalité entre hommes et femmes puisque contrairement à ce qui était prévu dans l'accord d'avril 2004, aucune commission locale de suivi n'a été mise en place. La commission nationale de suivi ne s'est réunie de son côté que cette année.

La situation de France Télécom en termes d'égalité professionnelle est loin d'être exemplaire. Les inégalités sont patentes sur les déroulements de carrière et les femmes sont encore loin d'accéder à tous les emplois comme à toutes les responsabilités. Les femmes restent sous-représentées dans les emplois qualifiés. On observe surtout un faible pourcentage de promotions dans la catégorie C (2.1 et 2.2) où les femmes sont représentées à plus de 50 % alors que seulement 35 % d'entre elles ont été promues. Les élus demandent donc une révision des promotions sur la bande C. Ils demandent également l'augmentation du nombre de femmes dans les filières techniques en les maintenant dans ces filières en cas de réorganisation et en organisant notamment les formations adéquates.

Les élus remarquent que l'égalité professionnelle ne progresse pas au sein de France Télécom et que les derniers recrutements effectués ne permettront pas d'inverser cette tendance. L'entreprise manque apparemment d'ambition alors qu'elle devrait faire montre d'une réelle volonté d'agir et de s'en donner les moyens. La représentativité des femmes dans les différents domaines de métiers n'évolue pas et la politique de recrutement ne permet pas d'inverser ce processus présentant les femmes à des postes peu qualifiés et les hommes aux fonctions de management. Le fait est que la majorité des recrutements de femmes s'opère sur la bande C, dans le domaine de la relation client et sur des CDI TP.

S'agissant des rémunérations, les élus estiment que de nouvelles formes d'organisation du travail doivent être développées afin d'intégrer les absences. A cet égard, la Direction a reconnu l'effet des petites absences sur les parts variables. Les membres du CE demandent donc que soient neutralisées les absences de courte durée dans le calcul de la P.V.V : les objectifs doivent être revus dès le premier jour d'absence. Traditionnellement, les primes de pénibilité ou de technicité reconnues ont été accordées dans des métiers très majoritairement masculins mais cet état de fait doit être aujourd'hui corrigé en reconnaissant les pénibilités liées au stress, par exemple en agences ou sur les plates-formes.

Les élus constatent que les femmes sont très peu représentées dans les IRP, l'amélioration du taux de féminisation de ces instances étant d'ailleurs peu probable. En effet, la charge de travail est de plus en plus importante pour les élus avec l'aggravation des temps de transport due à l'élargissement des zones couvertes par les directions, l'augmentation du nombre de salariés dans ces mêmes directions, les réorganisations incessantes et les réunions correspondantes ainsi que la difficulté d'obtenir des moyens en provenance de la Direction. Tout cela rend l'exercice du mandat extrêmement difficile et incompatible avec l'organisation d'une vie familiale.

**En conclusion, les élus constatent que l'égalité professionnelle ne progresse pas à France Télécom et de ce fait, émettent un avis négatif. »**

**Le Président** considère que la commission de suivi peut être remplacée par la commission égalité professionnelle du CE.

**Bernard Eliot** rappelle que la Commission de suivi comprend également des représentants des organisations syndicales

**Sylvie Henry** rappelle que pour augmenter le nombre de femmes participant aux IRP il faudrait également augmenter les moyens accordés aux commissions.

**Daniel Gillard et Bernard Eliot** interviennent dans le même sens.

**Le Président** reconnaît la charge de travail importante du CE et de ses commissions Il indique qu'il est lui-même membre d'un groupe de travail qui planche au niveau national sur ce sujet et que dans ce cadre-là, il s'est déjà fait l'écho d'un certain nombre de problématiques.

**L'avis négatif du CE est adopté à l'unanimité**

#### **Point 5 – Lancement du processus d'information/consultation sur le plan schéma directeur de l'évolution des Renseignements.**

La situation comparée de l'ouverture du marché du renseignement téléphonique dans les pays européens fait apparaître que la France est le pays ou l'opérateur dit « historique » a le plus perdu de parts de marché.

France Télécom conserve un volume mensuel de l'ordre de cinq millions d'appels quand ses concurrents ont attiré l'essentiel de l'augmentation du trafic qui a eu lieu depuis le mois d'avril.

La « bataille » du renseignement s'opère entre 4 acteurs principaux alors qu'ils étaient autour d'une vingtaine lors de l'ouverture du marché.

**Commentaire CGT** : FT n'a rien fait pour défendre son service de renseignement. Les moyens publicitaires ont été concentrés sur Pages Jaunes avec un message très en retrait par rapport au 118-218. Pas un mot du 118 711 et des moyens à minima pour le 118 712. Pas de soutien pour les renseignements du fixe alors que la concurrence offrait 20 minutes de communication derrière un appel du fixe. Les conséquences de ce choix ce sont une fois de plus les salariés et les usagers qui vont les supporter.

**Nicolas Vatelot** précise que l'idée a été de concentrer les changements sur les sites où il était possible de faire évoluer les personnes vers d'autres activités de la relation clients sans les contraindre à déménager.

C'est ainsi que les sites de Rennes et de Lanester ont été choisis.

L'activité de renseignement téléphonique de Lanester sera fortement réduite.

A Rennes, c'est la totalité de l'effectif Renseignements (soit 42 personnes plus cinq managers) qui est concernée et qui va donc, là encore, évoluer vers des activités de 1013 ou d'Orange avec un changement de site.

Sur les modalités d'accompagnement, comme cela a été le cas au Mans les salariés concernés seront suivis individuellement par l'Espace Développement.

Le calendrier prévisionnel prévoit une consultation du CHSCT du CCO&R d'ici la fin du mois d'août voire le début du mois de septembre.

**Bernard ELIOT** secrétaire du CE note que les salariés de Rennes vont passer du site de Crimée à celui d'Oberthur. Resteront-ils pour autant salariés de la DR Bretagne ou bien vont-ils intégrer l'effectif d'Orange ?

**Nicolas VATELOT** répond que ces salariés seront sous contrats de détachement ou de mise à disposition.

**Guy JOURDEN** s'étonne que toutes ces précisions ne figurent pas clairement dans le document remis aux élus du CE

**Le Président** assure qu'il n'y avait là aucune

**SUITE DU COMPTE RENDU DU CE DU 27/07/06 dans le numéro 25-bis**