

**Le Comité d'Etablissement** a tenu une réunion ordinaire le 5 avril 2007 (suite du CE du 27 mars 2007) de 10 heures 15 à 19 heures 03 au siège de la Direction Territoriale Ouest à Rennes.

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

- 1) **Suite de l'information/consultation** sur le transfert de l'activité UAT Ouest de Châteaubriant : restitution des travaux des Commissions mandatées et réponses aux questions posées
- 2) **Information** sur le rapport trimestriel sur l'emploi (T4/2006) : périmètres Bretagne et Pays de la Loire et perspectives 2007 sur la DT Ouest
- 3) **Information** sur le bilan annuel 2006 sur le travail à temps partiel
- 4) **Information** sur les rapports annuels d'activité 2006 des médecins du travail
- 5) **Information/consultation** sur le rapport annuel 2006 sur le fonctionnement et l'organisation du service médical
- 6) **Information** sur le dispositif PVV en AD et AVSC ( **reporté** )
- 7) **Point d'information** sur le PSDI de la DT Ouest
- 8) **Commissions du CE**

**Point n°1 Suite de l'information/consultation sur le transfert de l'activité UAT Ouest de Châteaubriant : restitution des travaux des Commissions mandatées et réponses aux questions posées.** En présence de Denis GILLE.

**Bernard ELIOT lit une proposition de résolution :**

« Le Comité d'Etablissement de France Télécom de la Direction Territoriale Ouest, réuni le 5 avril 2007, a eu connaissance des faits suivants :

- la Direction régionale des Pays de la Loire a informé des élus locaux de Saumur de la prochaine fermeture du site de l'UAT Ouest situé à Nantilly ;
- l'élaboration et la diffusion d'un projet national Next Performance de Call Centers, qui prévoit 541 suppressions d'emplois dans les UAT, une augmentation significative de la sous-traitance de 49 % à 57 % ainsi que la fermeture de plusieurs sites.

Ce projet, qui concerne plusieurs CE dont notre CE DT Ouest, n'a pas été présenté au CCE.

Aussi, considérant que la fermeture du site UAT de Châteaubriant s'intègre dans ce projet national, **le CE demande le gel de ce projet.**

Le Comité considère que ces faits sont préoccupants pour l'avenir de l'entreprise et des salariés. Ils sont de nature, à notre avis, à justifier le déclenchement de la procédure d'alerte interne prévue par l'article L.432-5 du Code du Travail. Le CE de la DT Ouest saisit le Comité Central de l'Unité Economique et Sociale en ce sens. Le Comité demande à la Direction de lui fournir des explications sur ces faits et de qualifier ces démarches. Le CE mandate son Secrétaire pour adresser les questions pour lesquelles le Comité demande une réponse détaillée. Le Comité demande à la Direction de lui répondre d'urgence lors de la prochaine session ordinaire du 19 avril 2007. »



**Bernard ELIOT** adressera une copie de cette déclaration au Secrétaire du CCE, lequel est déjà informé de la présente démarche.

**La Présidente** s'inscrit en faux quant à l'existence d'un projet de type « Ambition 2007 » sur les UAT. Elle indique n'avoir jamais entendu parler d'un quelconque projet « Next Performance » dans les Call Centers prévoyant la suppression de 541 postes.

En revanche, l'entreprise étudie effectivement toutes les problématiques de rentabilité et donc de maintien d'un certain nombre de petits sites, dont celui de Châteaubriant. Elle ajoute que l'UAT est un secteur qui recrute !!

**Commentaire CGT** : le projet Next Performance dans les Call Centers est parvenu aux élus du CE et sa lecture ne laisse aucun doute sur les intentions de FT en matière de suppression d'emplois, d'augmentation de la charge de travail par agent dans les UAT, d'augmentation de la sous-traitance et de fermeture de sites. Châteaubriant n'est sans doute que le premier d'une longue série.

**La Présidente** le confirme d'ailleurs en indiquant : **Quant à Saumur, aucun projet n'a été soumis jusqu'à présent au CE pour consultation, même s'il est vrai que compte tenu de la taille du site (30 personnes), celui-ci est regardé de très près et dans la même logique que celui de Châteaubriant** »

Elle ignore la façon dont les membres du CE se sont procuré ce plan mais ré-affirme qu'il n'est pas à l'ordre du jour du Comité Central de l'UES.

**Les élus CFDT** indiquent que leur délégation s'abstiendra sur la résolution proposée sur une question de forme concernant le droit d'alerte qui est du ressort du CC de l'UES. Quant au fond ils auraient souhaité que la résolution soit plus générale, non concentrée sur Châteaubriant, et porte sur le problème global de l'emploi dans la DT ouest.

**Fabrice JOLYS représentant de la CGT au CCUES** rappelle que le point n°1 de l'ordre du jour porte bien sur le transfert de l'activité UAT Ouest de Châteaubriant et qu'il s'agit d'une **information/consultation du CE**. La résolution ne peut donc pas être une résolution « générale » sur l'emploi.

Il indique que la requête du CE pour un gel du projet s'inscrit dans une démarche déjà engagée au niveau du CC UES. Le Secrétaire du Comité Central a demandé que ce dossier soit présenté lors d'un prochain CC UES, mais s'il devait passer auparavant en CE, les élus considéreront qu'il s'agit d'un cas d'entrave.

Il demande une réponse de la direction sur le fait que le maire de Saumur a été informé de la prochaine fermeture du site de l'UAT !!

**La Présidente** répond que les Directions Régionales assurent désormais l'interface avec les élus locaux. Les collectivités sont parfois intéressées par les sites que FT libère, il est possible que dans ce cadre la pérennité des petits sites comme Saumur ait été évoquée

☞ Suite page 2

**Suite du point n°1 : information et consultation sur le transfert de l'activité UAT Ouest de Châteaubriant**

**Guy JOURDEN** estime que cette politique s'opère selon un plan de suppression des petits sites lui-même élaboré à l'échelle nationale. Le dossier de Châteaubriant s'inscrit très clairement dans cette optique. Une situation assez analogue s'était produite, il y a quelque temps quand, au travers d'un dossier sur le 10-13 de Morlaix, les élus avaient fini par découvrir l'existence du projet ERC.

Dans le cas présent, les membres du CE ont eu connaissance d'un document, lequel apporte des éléments chiffrés et très précis. La Direction indique que l'UAT va se développer mais cette croissance se fera principalement par un recours accru à la sous-traitance et très peu avec des salariés de France Télécom.

**Denis GILLE** assure que les effectifs internes sont appelés à rester stables. Une cinquantaine de personnes issues des Renseignements vont bientôt être accueillies à l'UAT, laquelle ne connaîtra donc pas une baisse des effectifs en 2007.

**Chantal CUISNIER** en déduit que l'UAT ne sera impactée par la baisse de 6 % des effectifs décrétée au plan national dans le cadre de la suppression de 22 000 emplois.

**Denis GILLE** le confirme : l'UAT de la DT Ouest est plutôt aujourd'hui en phase de recrutement.

**Commentaire CGT** : Globalement, il est prévu de supprimer 541 emplois dans les UAT en 2007 et de faire passer le taux de sous-traitance de 49 à 57%.

Des disparités entre UAT sont probables en fonction de l'histoire, des choix d'activités et du nombre de salariés qui restent en activité dans les zones UAT.

L'UAT Ouest peut par exemple « bénéficier » de transferts internes (118-712) qui ne sont pas possibles ailleurs.

Il n'en demeure pas moins que dans les UAT comme ailleurs les activités ayant le moins de valeur ajoutée (1013-1015) risquent d'être de + en + sous-traitées, les personnels de FT étant en priorité affectés sur le 3900 ou 3901.

FT veut également économiser ses m2 et son taux d'encadrement. Ces choix conjugués ont pour conséquence la fermeture des petits et moyens sites.

**La Présidente** ajoute que l'UAT fait partie des métiers en croissance.

**Denis GILLE** précise que la croissance des activités d'Internet et de TV implique de faire monter les personnels en compétence. Des parcours de professionnalisation ont donc été mis en place sur les UAT.

**Guy JOURDEN** demande si le budget des unités a été défini pour cette année.

**Mario PETRICOLA** répond que de manière effectivement assez étonnante, la DT Ouest n'a pas encore reçu de notification de budget.

**La Présidente** rappelle que l'UAT Ouest a la chance de porter un certain nombre d'expertises nationales qui sont en croissance. Elle précise que le taux de sous-traitance peut être très différent d'une UAT à l'autre. **Denis GILLE** le confirme. Pour le Service Universel l'UAT Ouest peut désormais répondre à l'ensemble des flux de manière interne.

**Daniel GILLARD** s'étonne du discours développé par la Direction. Alors que l'UAT est apparemment porteur de créations d'emploi et que le centre de Châteaubriant est absolument irréprochable en termes d'indices de satisfaction, l'entreprise n'hésite pas à prévoir sa fermeture et à envoyer par-là même des collaborateurs sur les routes.

**La Présidente** évoque un problème de taille critique. Il n'est pas question de supprimer ces emplois mais de tenir compte du fait que leur localisation actuelle intervient comme un frein pour l'évolution des compétences **et la réalisation des ambitions de l'UAT.**

**Commentaire CGT : les ambitions de l'UAT au détriment des conditions de vie et de travail des salariés de Châteaubriant ?**

Doit-on rappeler à la Direction ses responsabilités en matière de protection de la santé physique et mentale de ses salariés ?

Faire un choix économique qui oblige des salariés à plus de 2 heures de trajet par jour en voiture, à des horaires tardifs ( fin de travail 20h) ce n'est pas de la prévention mais une aggravation délibérée et disproportionnée des risques physiques et psychiques.

Ne parlons pas des transports en commun car l'aggravation en temps est encore plus forte et les horaires inadaptés à ceux du service.

En comparaison la question de la formation et du management prétexte invoqué par la direction est bien plus simple à résoudre. Ce site existe bien aujourd'hui. En cherchant bien, FT arriverait même à le renforcer.

**Denis Gille** se lance dans un plaidoyer vantant les mérites des grands plateaux où les salariés semblent bénéficier d'avantages si importants que nous sommes étonnés de ne jamais en avoir eu écho. ( Voir PV intégral sur Agora ou site CGT) Ces arguments sont si bien huilés qu'on sent qu'ils vont bientôt resservir pour des plateaux bien plus grands que Châteaubriant.



**Bernard ELIOT** annonce que d'autres CE que celui de la DT Ouest ont adopté cette démarche d'une demande d'inscription de la question du projet Next Call Centers à l'ordre du jour du CC UES comme préalable à l'examen de tous les dossiers locaux.

Le CE demande un gel du projet de fermeture du site de Châteaubriant. Les arguments développés par la Direction ne suffiront pas à convaincre et calmer l'inquiétude des salariés des UAT de Châteaubriant ou de Saumur.

**Bernard Eliot, secrétaire du CE,** demande une suspension de séance.

La séance est suspendue de 11h05 à 11h25.

**Bernard Eliot** soumet au vote la résolution présentée en début de séance modifiée sur la forme (procédure d'alerte) mais non sur le fond ( gel du projet)

**La Présidente** constate cette seule différence et propose le vote.

**La résolution est adoptée à l'unanimité.**

**La Présidente** propose que le CE profite de la présence de Denis GILLE pour continuer l'information sur le dossier Châteaubriant, indépendamment de ce qui pourra être décidé au CCE de l'UES. Etant entendu que la consultation n'interviendra pas aujourd'hui.

**Au nom de la délégation CGT, Guy JOURDEN** s'oppose à cette proposition puisque la résolution qui vient d'être adoptée à l'unanimité demande bien un « gel » du projet.

**Commentaire CGT** : la direction voulait déconnecter le dossier Châteaubriant du dossier national, « Performance des Call Centers », or il s'agit bien du même dossier. C'est bien la ténacité des élus exprimée au travers de la résolution proposée en début de séance qui a permis le gel du projet.

**La Présidente** indique que ce dossier ne pourra pas rester éternellement en suspens

**Point n°2 – Information sur le rapport trimestriel sur l'emploi (T4/2006) : périmètres Bretagne et Pays de Loire et perspectives 2007 sur la DT Ouest**

*En présence de Véronique GARGAM.*

**Mario PETRICOLA (DRH)** indique que la présentation du T4 2006 reprend l'ancienne configuration entre DR Bretagne et DR Pays de la Loire. Il indique que les effectifs sont globalement à la baisse sur la DR Bretagne.

**Guy JOURDEN** rappelle que les représentants du personnel attendent toujours les tableaux annexes sur le nombre de fonctionnaires et les CDI. Ces tableaux avaient été promis l'an dernier.

**Mario PETRICOLA (DRH)** répond que cette présentation reprend la maquette nationale de référence.

**Guy JOURDEN** maintient la demande de la CGT d'avoir une répartition des emplois par grades sur le périmètre de la DT Ouest. Il rappelle que lorsqu'il est question de la politique de départ vers la fonction publique, FT sait bien distinguer les personnels fonctionnaires et leur grade.

**Mario PETRICOLA** informe que la Direction restera sur sa position.

**Commentaire CGT** : la Direction applique les directives nationales qui intègrent l'ensemble des personnels AFO et ACO dans la grille de la Convention Collective Nationale des Télécoms (CCNT), les fameuses bandes de A à G.

Cette assimilation n'est pas anodine. Il s'agit bien de faire comme si les fonctionnaires n'existaient plus à FT. Pourtant lors des grèves ou dans le cas d'une partie de service non fait, FT sait distinguer les personnels fonctionnaires pour appliquer la règle du trentième !!

**Mario Pétricola** indique qu'au 31 décembre 2006, l'effectif hors CDD de la DR Bretagne était de **4 404 personnes**.

Sur la DR Pays de Loire, l'effectif est plus réduit : **2723 personnes**. Sur l'alternance il confirme que FT ne prend pas d'engagement sur l'embauche des jeunes.

**Daniel GILLARD** rappelle que l'entreprise doit normalement au CE une communication sur la situation des apprentis au sein de l'entreprise. Cette présentation permet notamment d'identifier les métiers où ces jeunes évoluent et d'en mesurer la pérennité. Dans un monde du travail où la précarité prend une place toujours croissante, les jeunes ont besoin d'avoir l'espoir d'intégrer à terme l'entreprise.

**La Présidente** indique que l'entreprise entend développer tous les moyens de formation et d'information pour que ces personnes apprennent un métier dans de bonnes conditions, ce qui ne signifie pas qu'elles l'exerceront ensuite au sein de France Télécom.

**Bernard ELIOT** rappelle qu'une consultation du CE doit normalement avoir lieu chaque année sur la situation de l'apprentissage au sein de l'entreprise.

**La Présidente** assure que cette consultation sera organisée le moment venu

**Bernard ELIOT** précise qu'une discussion analogue avait déjà eu lieu du temps de l'ancienne DR mais n'avait débouché sur aucune consultation.

**Mario PETRICOLA** confirme ce que vient de dire la Présidente : toutes les consultations obligatoires seront scrupuleusement respectées.

**Fabrice JOLYS** évoque la situation des apprentis mais aussi des CDI TP ou des CDD. Il apparaît qu'en cas de recrutement, l'entreprise ne privilégie pas systématiquement ces personnes qui travaillent pourtant déjà en son sein.

**Daniel Gillard** évoque le cas des CDI Temps Partiel utilisés à temps plein comme à Rennes Cleunay. Il met en garde la direction sur la requalification des contrats.

**Chantal CUISNIER** s'interroge sur les motifs de recours à des temps partiels, sachant que les « raisons thérapeutiques » sont évoquées dans 23 cas pour la Bretagne contre seulement six en Pays de Loire.

**Mario PETRICOLA** explique que sur ce type de motif, c'est la médecine du travail qui dispose des éléments complémentaires.

**Mario PETRICOLA** poursuit avec l'analyse des CDD, de l'intérim et de la sous-traitance. S'il apparaît que le nombre de jours travaillés par mois est en décroissance sur les CDD, il reste encore certains pics d'activité où cette forme de contrat est davantage utilisée. L'idée générale est toutefois de limiter autant que possible le recours à ce type de contrats CCD ou en intérim.

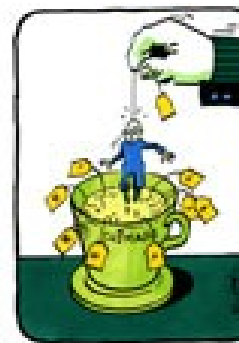
**Guy JOURDEN** rappelle la demande formulée par le CE de la DR Bretagne de pouvoir disposer de l'ensemble des contrats d'intérim afin que les élus puissent vérifier notamment les motifs de recours.

**Mario PETRICOLA** répond que ces contrats (qui sont des contrats-cadres négociés par la Direction des Achats) sont accessibles et peuvent effectivement être fournis sous version papier.

**Christian CORNUAILLE** souhaiterait obtenir des éclaircissements sur la baisse constatée du nombre de CCD en Pays de la Loire entre septembre et octobre (- 45 %) alors que le nombre de jours travaillés n'a pas lui-même baissé dans les mêmes proportions.

**Mario PETRICOLA** indique qu'il n'a pas d'explications précises à apporter.

**Commentaire CGT** : les bilans se suivent et se ressemblent, le motif principal de recours à l'intérim et aux CDD reste le « surcroît temporaire d'activité » A FT, le temporaire dure sans doute très longtemps !!!



**Daniel GILLARD** rappelle que **Monsieur GILLE** a évoqué un accroissement de l'activité de l'UAT mais sans le qualifier de « temporaire ». Chaque année, le volant de CDD est d'une centaine d'unités, l'entreprise utilise donc abusivement le terme d'« accroissement temporaire de l'activité ». Cela devrait se traduire par l'embauche de personnels pérennes sur les sites qui en ont besoin.

**Mario Pétricola** répond que les CDD à l'UAT sont nécessaires en attendant le redéploiement de 80 agents du 118-712 de Rennes et Lanester. Le dossier est en « stand-by » suite à l'expertise demandée par le CHSCT.

**Guy JOURDEN** rappelle que les CCD à l'UAT existaient déjà avant que l'entreprise ait commencé à envisager le redéploiement des personnels du 118-712. L'entreprise aurait déjà pu commencer à embaucher en CDI sur l'UAT dès cette époque-là. Quant aux salariés du CCOR, ils poursuivent aujourd'hui leur activité et ne passent pas non plus leur temps à ne rien faire en attendant d'être redéployés. On peut donc supposer que l'activité qu'ils mènent actuellement aurait été elle-même sous-traitée.

**La Présidente** confirme que l'UAT a **structurellement** des besoins de croissance qu'elle n'arrive pas à combler en interne.

**Daniel GILLARD** rappelle que la présentation sur l'emploi de 2005 intégrait le nombre de travailleurs intérimaires en fin de mois alors que le document ne fait plus mention que des charges d'intérim exprimées en euros. L'idéal serait donc d'avoir les deux, cette remarque valant d'ailleurs de la même façon pour la sous-traitance.

*La séance est interrompue de 12h36 à 13h46*

**Mario Pétricola** présente le prévisionnel sur les perspectives de l'emploi 2007. Il précise que l'exercice concerne uniquement la DT Ouest, le bassin d'emploi représentant le double de salariés. Les perspectives seront présentées dans une autre instance (Comité à l'emploi territorial)

**Véronique GARGAM**, responsable du pilotage des emplois à la DRH de la DT Ouest, intervient à ce titre sur le dossier emploi.

Elle rappelle que l'objet de la présentation est de donner un éclairage complémentaire et local, au niveau de la DT Ouest, sur les éléments figurant sur Anoo accessibles à tous les personnels (orientations de métiers 2007)

Chaque direction métier a fourni des éléments concernant ces orientations, certains d'entre eux sont retranscrits dans le document. La présentation fournit une vision de l'évolution des effectifs mais également des compétences dans les grands domaines métiers de l'entreprise, vision déclinée par département géographique. Le document après sa présentation au CE pourra être diffusé aux collaborateurs et aux managers.

Le domaine « Clients » (54% des effectifs) et le domaine « Réseaux » (37% des effectifs) sont les 2 principaux domaines représentatifs dans le périmètre de la DT Ouest.

Dans le **domaine Clients** forte **augmentation prévue dans le marketing, croissance à la vente (boutiques), augmentation des effectifs dans les services clients 10-14, 10-16, UAT, stabilité dans le soutien commercial, la gestion des comptes clients (back office) et le management transverse.**

Par contre dans le **domaine Réseaux** la tendance indique une baisse générale et les orientations métiers sont claires : baisse des effectifs et accroissement des compétences du personnel restant qui sera affecté sur des projets structurants.

La **construction-production réseau** enregistre la même tendance, avec une élévation générale du niveau de compétence du fait de la convergence croissante entre le SI et le réseau.

Le domaine **supervision et exploitation réseaux** concerne peu de personnes au sein de la DT, il sera optimisé (traduire baisse d'effectifs ou de plates-formes URS)

Dans le **secteur de l'intervention réseaux**, métier traditionnel des Directions régionales, la tendance est également à la baisse avec des évolutions technologiques importantes qui nécessiteront de nouvelles compétences.



**Guy JOURDEN** considère que la présentation ne permet pas de voir l'évolution réelle d'une activité. Ainsi l'activité réseaux est elle réellement en baisse ou bien s'agit-il d'une baisse de l'activité faite par des salariés FT ?

**Mario PETRICOLA** reconnaît la pertinence de la remarque. Par exemple, la généralisation du réseau IP occasionnera à la fois des gains de productivité et des changements de compétence significatifs. En conséquence, l'emploi est observé tant du point de vue de l'évolution numérique que de celui de l'évolution qualitative.

En outre, les tendances observées sont corrélées à l'activité mais également aux flux et à la démographie (âge).

Ainsi, face à l'existence du flux d'activité et de la baisse des effectifs, il convient de s'interroger sur la manière d'assurer l'activité, directement ou en **sous-traitance**.

La baisse est inévitable du fait du changement d'activité et de la démographie des unités. Il conviendra donc d'élaborer les modalités de remplacement des personnes dont le départ interviendra, tout en maintenant le niveau de compétences et le déploiement des ressources.

**Guy JOURDEN** observe que le rôle du CE est également de formuler des propositions différentes, en matière d'emploi. De ce fait, il est intéressant de connaître le développement de l'activité.

**Commentaire CGT** : l'activité Réseaux est une activité qui a de l'avenir notamment au travers du Réseau FFTH (fibre optique jusqu'à chez l'abonné) mais il est évident que le choix de France Telecom Orange est de faire faire ce réseau par des entreprises sous-traitantes. **La CGT propose au contraire d'embaucher des jeunes à FT pour construire et entretenir ce réseau du futur.**

**Véronique Gargam** indique que l'**intervention client** représente une partie importante des effectifs du secteur réseaux dans les UI. La tendance à la baisse qui y est constatée est moindre que celle des autres métiers réseaux. La déclinaison par départements géographiques indique une tendance à la stabilisation. Il s'agit d'un métier prioritaire pour l'entreprise, au même titre que les professions de la vente ou du conseil client (1014) Certains départs ne seront pas remplacés mais la baisse sera très faible, un maintien des effectifs et des compétences est même envisageable. En revanche, ce métier va encore évoluer considérablement en termes de compétences du fait de l'accroissement des offres multiservices.

Le niveau d'exigence de l'entreprise sera plus important pour des interventions davantage centrées sur les besoins du client, en matière de facturation, de présentation des offres, de conseil et d'assistance à l'utilisation et au développement des usages.

**Commentaire CGT : Et le niveau d'exigence des Techniciens d'Intervention Multi-marchés et Boucle Locale ?**

Des dizaines de collègues sont encore AEXSL sur une grille indiciaire similaire à celle du niveau 1-2 ou Agent Qualifié 2<sup>ème</sup> niveau (1-3). Nombre d'entre eux sont bloqués à l'indice terminal 449 brut et risquent de le rester encore de nombreuses années si des mesures spéciales ne sont pas prises. En effet, la réforme des retraites Fillon de 2003 en introduisant une « décote » a tout simplement entériné la suppression du service actif car dans ce nouveau cadre partir à 55 ans c'est partir au minimum fonction publique.

**La CGT demande que le niveau de base pour les techniciens multi-marchés et boucle locale soit le niveau 2-1 (COLA1 ou CDTXL)** ainsi qu'un « repyramidage » des emplois sur les niveaux 2-2 et 2-3.

**Le domaine informatique reste stable et le domaine gestion support en faible décroissance** vu les efforts demandés les années précédentes.

Par contre dans la filière logistique une décroissance importante est attendue à l'exception des magasins.

**Daniel GILLARD** constate que les domaines dont la décroissance est supérieure à -5 % ne comportent pas de plancher, ceci est ennuyeux car il est impossible d'apprécier jusqu'à quel niveau peut se situer la baisse.

**Plusieurs élus** soutiennent les remarques formulées par la délégation CGT et soulignent la nécessité de traiter simultanément le sujet de l'emploi et celui de la charge de travail et de la productivité. Ils s'interrogent sur les raisons pour lesquelles un document traitant des perspectives de l'emploi n'aborde pas les qualifications, en particulier eu égard à l'insistance des messages concernant l'importance de l'effort de formation ; tous les dossiers présentés font référence à l'augmentation de la professionnalisation. Il conviendrait donc d'intégrer la qualification dans le sujet de l'emploi et de l'aborder en termes de promotion et de reconnaissance des qualifications.

**Commentaire CGT** : comment élaborer une Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences sans tenir compte de l'évolution des activités, de la pyramide des âges, de la formation et des qualifications, du niveau de la sous-traitance ? Les 22 000 suppressions sont considérées dans les différentes présentations comme un postulat et ne sont pas liées au niveau de l'activité.

☛ **Suite dans le Trait d'Union n° 7**

Les PV validés des CE peuvent être consultés dans leur intégralité sur Agora (Mon CE) ou sur le site provisoire des élus CGT au CE de la DT Ouest : <http://www.premiumwanadoo.com/cgtcebretagne/>