



**Le Comité d'Etablissement de la DT Ouest a tenu une réunion ordinaire le 24 octobre 2007 de 9 heures 43 à 12h37 au siège de la Direction Territoriale Ouest (suite du CE ordinaire du 17 octobre 2007)**

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

- 6) **Poursuite du processus d'information-consultation** du CE sur le regroupement de l'activité Service Client Recouvrement de l'AVSCOA et conséquence pour le site de Saint-Malo : réponses aux questions des commissions et demande d'avis au CE
- 7) **Information** sur le rapport trimestriel de l'emploi (T3)
- 8) **Suite de l'information-consultation** sur le PSDI de Rennes : état d'avancement des travaux de la Commission temporaire.

En l'absence de Madame Catherine Jacolot Directrice Territoriale, **le CE est présidé par M. Philippe Maurice**

## Point 7 — Information sur le rapport trimestriel de l'emploi (T3)

**Mario PETRICOLA** commente le document remis aux élus : Conformément à la réglementation, les évolutions d'effectif indiquées concernent les actifs (CDI + CDD). Sur ce trimestre, la trajectoire des effectifs est très liée à la fin des CDD.

**Le total des effectifs passe de 6 934 à 6 859 en fin de semestre, ce qui est corrélé au volume des CDD.**

**Fabrice JOLYS** constate que la plupart des suppressions concerne des CDI TP (presque -40) ; il aimerait savoir si cette tendance va perdurer ou si ces postes seront remplacés. D'autre part, il demande s'il serait possible d'avoir ce type de tableau unité par unité ; en effet, en réunion de DP, il est systématiquement répondu que c'est au CE de fournir tout type d'information relatif à l'emploi.

**Mario PETRICOLA** répond que, globalement, les CDI TP sont remplacés afin de maintenir le même niveau. Néanmoins, cette période connaît habituellement des départs de CDI TP (étudiants). Normalement, l'AD a vocation à remplacer les CDI TP sortants et n'a, en tout cas, pas la volonté d'en faire baisser le nombre.

## Point 6 — Poursuite du processus d'information-consultation du CE sur le regroupement de l'activité Service Client Recouvrement de l'AVSCOA et conséquence pour le site de Saint-Malo : réponses aux questions des commissions et demande d'avis au CE

**Les délégations CGT et SUD** expriment leur colère vis-à-vis de l'attitude adoptée par la Direction le 17 octobre, lorsque a été évoquée la fermeture du site de Châteaubriant et lui demandent si elle a prévu de poursuivre sur le même registre aujourd'hui.

En effet, la Direction, manifeste la plus totale indifférence face aux interventions des élus quant aux conséquences dramatiques de ce projet pour les salariés de Châteaubriant et à leur demande de disposer d'éléments indispensables à l'élaboration d'un avis fondé, est restée concentrée sur sa seule feuille de route consistant à acter la fin de la consultation du CE.

**Les délégations CGT et SUD** demandent à la Direction de leur faire savoir tout de suite si elle entend aujourd'hui aborder la suite du débat dans le même état d'esprit, afin de faire gagner du temps à tout le monde.

**Les élus CGT et SUD** mettent solennellement en garde la DT Ouest contre les conséquences de son attitude qui consiste à refuser d'ouvrir la moindre négociation sérieuse depuis des semaines : il est urgent que cela change.

**Le Président** indique qu'il ne reviendra pas sur le point relatif à Châteaubriant. En ce qui concerne Saint-Malo, il rappelle la position de la Direction vis-à-vis des CHSCT : il s'agit de redéploiements individuels et en conséquence, le CHSCT de l'AVSCOA n'est pas compétent.

**Guy JOURDEN** estime que la Direction s'arroge beaucoup de droits sur les CHSCT : **c'est au CHSCT de l'AVS de déterminer s'il estime devoir être consulté** sur ce point et éventuellement de parler de délit d'entrave s'il n'est pas consulté.

Il maintient que **les élus estiment que le CHSCT de l'AVSCOA doit être consulté sur la fermeture du site de Saint-Malo.**

Il est important de connaître les conséquences de ce déménagement sur la santé physique et psychologique des agents, ce qui est bien du ressort du CHSCT.

Le CE souhaite avoir l'avis des CHSCT sur ces restructurations.

Depuis le temps que Saint-Malo est en projet de fermeture, la Direction de l'AVS a eu largement le temps de consulter le CHSCT et éventuellement de « subir » une expertise.

**La Direction ne veut visiblement pas que les CHSCT jouent leur rôle et les élus estiment que cela est grave eu égard à la situation des agents.** Ils prendront donc les décisions qui s'imposent à ce sujet.

**Guy JOURDEN** prie la Direction de cesser de décider à la place des CHSCT. Si nécessaire, c'est un juge qui prendra la décision. D'autre part, le CHSCT a demandé la tenue d'une réunion et les élus espèrent qu'elle se tiendra.

Il rappelle que lorsque des salariés ont quitté le CCO & R pour l'UAT, deux CHSCT étaient concernés ; **on pourrait très bien imaginer que les secrétaires de CHSCT se réunissent dans le cadre de la commission de coordination, sans pour autant remettre en question les prérogatives du CHSCT de l'AVSCOA.**

**Le Président** le rejoint sur le fait que l'entreprise puisse saisir les CHSCT des entités preneuses et homogénéiser le traitement de certains aspects du dossier via leurs secrétaires ; tel est l'engagement pris par la Direction la semaine dernière.

**Gérard DEBEAULIEU** (RS CFDT) informe avoir demandé, avec un élu SUD et un élu CGT, la tenue du CHSCT de l'AVSCOA.

**Bernard ELIOT** secrétaire du CE ajoute un argument supplémentaire sur la nécessité, pour le CE, d'avoir l'avis du CHSCT de l'AVSCOA avant de rendre le sien. La Direction a présenté ce projet uniquement sous l'angle des conséquences de la fermeture de Saint-Malo sur le personnel de ce site, mais à aucun moment elle n'a mentionné l'impact de ceci sur l'organisation du travail pour les entités preneuses de Vannes et de Laval.

**Bernard ELIOT** estime effectivement que ce projet aura un impact très fort sur les conditions de travail des salariés de ces sites, les bénéfices attendus du projet portant sur le développement de la performance pour l'optimisation du pilotage d'activités au quotidien, la supervision des flux et des ressources, ainsi que sur une meilleure gestion des activités, autant d'éléments qui risquent d'induire des modifications des conditions de travail et de l'organisation du travail.

A cela s'ajoute une expérimentation en cours sur le recouvrement Internet à Vannes. **Ceci justifie donc pleinement la consultation du CHSCT de l'AVS sur l'impact sur les conditions de travail pour les sites de Laval et de Vannes.**

**Daniel GATE** rappelle que le CHSCT de l'AVSCOA a été consulté lorsque le groupe fidélisation de Vertou a été supprimé et rapatrié, en partie, sur celui de Chantecler. Il semble que la consultation du CHSCT n'ait pas posé de problème dans ce cas précis.

**Daniel GATE** invite par ailleurs la Direction à relire les articles 432-3 et 432-4 du Code du Travail qui stipulent que : « **Le Comité d'Entreprise doit étudier les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur et bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de la compétence de celui-ci et les avis lui sont transmis.** » Il ne s'agit donc pas d'une interprétation des élus comme le prétend la Direction.





#### Suite du point n° 7

Concernant la deuxième partie de la question, il précise que les informations chiffrées relatives à la situation de l'emploi sont communiquées au niveau de l'établissement principal.

**Fabrice JOLYS** s'interroge alors sur l'instance compétente à qui demander ces chiffres.

**Mario PETRICOLA** explique que les DP n'ont pas vocation à poser la question par rapport à la trajectoire de l'emploi, contrairement aux DS. D'autre part, l'établissement principal n'a pas à entrer dans le détail de chacune des unités puisqu'il s'appuie sur des évolutions logiques globales de tendances de ses effectifs.

**Fabrice JOLYS** en déduit que les DS peuvent demander des rapports trimestriels sur l'emploi.

**Mario PETRICOLA** répond par la négative.

**Fabrice JOLYS** fait remarquer qu'il est intéressant, pour les représentants du personnel, de connaître l'évolution des effectifs des différentes unités.

**Mario PETRICOLA** l'admet : ceci peut être un sujet d'échange avec les délégués syndicaux dans le cadre d'une réunion au niveau de l'unité, mais l'obligation de l'entreprise en ce qui concerne la situation de l'emploi porte sur une communication trimestrielle au niveau du CE de l'établissement principal.

**Commentaire CGT** : A ce jour, et malgré les obligations légales, nous avons moins d'informations qu'avant les IRP sur l'évolution des emplois et sur les budgets des Unités de la DT Ouest.

FT fait tout pour ne pas donner ces chiffres qui parlent plus aux personnels que ceux donnés au niveau DT voir bassin d'emploi Bretagne Pays de la Loire.

Il faut mettre ces questions à l'ordre du jour des réunions des délégués syndicaux en début d'année dans toutes les Unités (Etablissements secondaire) et les communiquer à la Commission emplois-métiers du CE.

**Chantal CUISNIER** demande si les chiffres de la Fonction Publique sont justes : elle lit en effet 0 départ au 1<sup>er</sup> semestre 2007.

**Suite du point 6** : Cette incompréhension totale et cette lecture différente des textes de référence pourraient bien se régler devant les tribunaux : le CHSCT de l'AVSCOA estime en effet qu'il doit être consulté sur les modifications des conditions de travail des salariés de Saint-Malo, voire même de ceux de Vannes et de Laval.

**Daniel GATE** aimerait savoir quel article du Code du Travail stipule que ce sont les CHSCT des entités prenantes qui doivent étudier les situations des salariés. Il estime que si un **Directeur est responsable de l'organisation du travail, les instances de représentation du personnel sont, elles, tenues de juger les modifications des conditions de travail**, tel que le stipule le Code du Travail.

Dans le cas de figure de Saint-Malo comme dans celui de Châteaubriant, les conditions de travail des salariés ne sont pas étudiées et **le CE ne peut pas rendre d'avis tant que le CHSCT n'a pas rendu le sien. Ce n'est pas la Direction qui est juge des modifications des conditions de travail des salariés.**

**Le Président** rappelle que la demande d'avis figurait à l'ordre du jour de ce CE : il croit comprendre que ce dernier n'est pas en mesure de le rendre en ce qui concerne les conditions de travail et d'intégration des personnes sur lesquelles il sollicite un éclairage du CHSCT de l'AVSCOA, lequel sera saisi par Régis DELIERE le 8 novembre. **Il propose donc de reporter la demande d'avis à la prochaine séance du CE pour que ce dernier puisse bénéficier de l'éclairage du CHSCT de l'AVSCOA. L'avis sera donc demandé le 15 novembre.**

**Guy JOURDEN** s'interroge sur le déroulement du processus : l'entreprise fait comme si tous les agents de Saint-Malo allaient postuler sur Rennes. Il se demande ce qu'il adviendra dans le cas contraire.

**Mario PETRICOLA** explique que l'entreprise ne fait pas comme si tous les agents allaient postuler sur des postes. L'entreprise s'inscrit dans une logique de déploiements individuels et à ce titre, elle proposera prioritairement toutes les offres des postes existantes sur Rennes et regardera les situations individuelles et notamment celles avec lesquelles les positions proposées ne sont pas compatibles : **L'employeur a obligation de proposer un emploi à ses salariés** et des propositions leur seront faites, sachant que **l'entreprise est dans l'incapacité de proposer, à tous les salariés, un poste sur leur position actuelle**, cette pratique étant uniquement mise en œuvre pour résoudre les cas difficiles.

**Si les personnes refusent de se déterminer, l'entreprise procédera à une mutation dans l'intérêt du service.**

Il espère, à travers un dialogue avec les salariés et une information des représentants syndicaux, pouvoir faire des propositions sur lesquelles les salariés devront se positionner. Il attire l'attention sur le fait que le recours aux déploiements individuels n'est pas nouveau. **Il admet toutefois que, dans ce dossier, il y a une problématique d'éloignement par rapport au lieu de travail actuel.**

**Guy JOURDEN** émet l'hypothèse selon laquelle 20 salariés ne souhaiteraient pas venir sur Rennes : il suppose que la Direction procéderait alors à des mutations dans l'intérêt du service. Si tel est le cas, c'est bien l'employeur qui va déterminer les postes de travail des personnes.

**Mario Petricola** indique qu'en fonction de la réponse des salariés, l'entreprise avancera sur ce projet, sachant que la mutation dans l'intérêt du service reste une solution extrême.

**Guy JOURDEN** rétorque que dans la lettre reçue par les salariés de Châteaubriant, il est fait mention de mutations dans l'intérêt du service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.

**Mario PETRICOLA** précise qu'il s'agit d'une lettre d'intention dans le but d'informer les salariés des souhaits de l'entreprise, sachant qu'a priori, les postes vers lesquels s'orienteront ces derniers se trouvent à l'intérieur de l'unité.

**Mario PETRICOLA** fait référence aux textes statutaires de la Fonction Publique et fait remarquer que ce courrier est avant tout une information comportant une date

**Guy JOURDEN**, estime que cela bafoue tous les droits.

**Mario PETRICOLA** réplique que la lettre annonce une date et propose, dans un deuxième alinéa, un second entretien aux personnes non désireuses de rejoindre les postes sur Rennes. Il assure que la procédure sera respectée et que l'entreprise ne souhaite pas forcément que cela débouche sur une mutation dans l'intérêt du service.

**Guy JOURDEN** lui fait remarquer que c'est pourtant bien la Direction qui a écrit cette lettre qui met en avant la mutation dans l'intérêt du service débu 2008.

**Mario PETRICOLA** précise que dans cette lettre, il a employé le langage statutaire en vigueur pour la Fonction Publique. Dès lors qu'il y a suppression d'un emploi, l'employeur a obligation de prévoir un autre emploi. Si ce dernier ne se situe pas sur la position de travail actuelle, la procédure de mutation dans l'intérêt du service s'applique. Il n'a jamais dit qu'il ne respecterait pas cette procédure. Il s'agit d'une lettre d'intention annonçant une date par rapport à la mise en œuvre du projet et non d'une décision.

**Mario PETRICOLA** en veut pour preuve le fait que la décision ne peut intervenir qu'après avis de la CAP. Pendant la période comprise entre la réception de cette lettre et la date en question, il conviendra de travailler avec les salariés sur les propositions alternatives.

**Guy JOURDEN** maintient que la formulation de la lettre peut laisser penser que l'entreprise passe au stade suivant.

**Mario PETRICOLA** répète qu'il s'agit d'une lettre d'intention sur une date. Il rappelle les deux types de mutation existant pour les fonctionnaires : la mutation à la demande ou la mutation dans l'intérêt du service, ce qui n'a rien à voir avec une sanction disciplinaire. Le salarié qui n'entre pas dans le premier cas, entre obligatoirement dans le second.

**Commentaire CGT** : la Direction essaie de minimiser le contenu de la lettre adressée par **Denis Gillet** aux personnels de Châteaubriant et pour cause, c'est une lettre de pression qui non seulement ne fait pas référence aux droits statutaires comme la réunion de la CAP, mais qui sous entend que le choix doit être effectué le plus rapidement possible par les salariés, sinon ?

Au final, par ces méthodes de pression managériales soutenues par l'espace développement (ANPE FT), France Telecom ne ferme pas de services et n'obligent pas les personnels à choisir un nouveau poste de travail ni à changer de résidence.

Tout se fait en douceur pour FT, ce sont les personnels qui postulent sur un nouvel emploi situé dans une autre résidence à + de 50 km de leur ancien lieu de travail. Ensuite il ne leur reste que leurs yeux pour pleurer car il n'y a pas eu de mutation dans l'intérêt du service qui normalement permet d'être prioritaire sur les emplois qui s'ouvrent dans son ancienne résidence.

Nous savons que FT joue sur l'usure du personnel et laisse entendre qu'utiliser les droits du statut serait pire ( c'est du chantage) et qu'il est toujours possible de négocier individuellement par rapport à la base de la DG46.

Pour notre part nous estimons que l'entreprise doit avoir au moins le courage de prononcer la fermeture des services, de faire des propositions claires d'affectation aux personnels et de respecter le statut et la convention collective sans exercer de discrimination à l'égard des salariés qui utilise ces droits.

Nous savons que la résistance devant ces projets nationaux n'est pas facile, la CGT s'efforce de l'organiser partout et à tous les niveaux.

## Suite du Point N° 7

Or, suite à un échange avec une personne de l'Espace Développement, il y en aurait en fait une soixantaine.

**Mario PETRICOLA** précise que ce chiffre de 60 est à rapporter sur l'année, qui n'est pas encore terminée. De plus, l'Espace Développement se base sur le processus abouti mais le comptage dans le système d'information est décalé. Autrement dit, si une personne est partie, elle n'apparaîtra dans les chiffres qu'au 1<sup>er</sup> janvier.

En regardant les chiffres de plus près, **Mario PETRICOLA** pense qu'il y a peut-être quand même une erreur : il vérifiera ce point.

**Plusieurs élus** s'inquiètent de l'augmentation de la sous-traitance dans de nombreux services (plateaux d'appel, production et maintenance du réseau...)

**Mario Pétricola** prétend qu'il n'y a pas un phénomène de vases communicants entre les suppressions d'emplois à FT et l'augmentation de la sous-traitance.

**Commentaire CGT** : ben voyons, alors que l'activité ne diminue pas et que des dizaines de milliers d'emplois ont déjà été supprimés la sous traitance ne serait qu'un hasard !!

Non il s'agit bien d'un des axes majeurs de la politique de FT, tout comme l'externalisation d'activités ou la franchisation de boutiques comme Mobistore ou autres.

Cela s'accompagne bien sur de restructurations internes pour mettre les personnels qui restent sur les métiers à forte valeur ajoutée, sur des plateaux de grande taille pour économiser sur le soutien, le management et les locaux.

**Sous Traitance et augmentation de la productivité de ses salariés sont les 2 mamelles de l'entreprise** où s'abreuvent sans vergogne quelques gros actionnaires qui réclament toujours plus de Cash Flow sans le moins du monde se soucier des investissements ni de l'avenir de FT.

**De moins en moins nombreux et de moins en moins payés, de plus en plus exploités, déplacés sur des distances de plus de 50 Km voilà la réalité de l'emploi qui ne transparait pas une seule seconde dans les « slides » asptisés de la Direction Territoriale.**

De fait nous subissons **un Plan Social d'Entreprise camouflé** derrière une machine de guerre appelé Plan Next et une ANPE interne répondant au doux nom d'Espace Développement.

Car le comble de cette entreprise c'est qu'elle ose tenter de faire croire aux salariés qu'elle oblige à changer de métier, de ville, d'entreprise, que c'est pour leur développement personnel, pour un avenir radieux et non pas pour des raisons strictement financières basées sur une diminution de la masse salariale exigée par la Bourse. Toutes les méthodes sont bonnes pour faire partir nos collègues comme les mères de 3 enfants et les bénéficiaires du service actif. Peu importe s'ils doivent ensuite vivre avec des retraites minables.

**Fabrice JOLYS** insiste sur l'intérêt, pour les élus, de connaître les effectifs par unité, notamment dans le cas de fermetures des sites comme sur l'UAT ; **ces informations pourraient au moins être communiquées dans le cadre de la Commission Emploi et Métiers à travers un tableau de bord.**

Par ailleurs, plusieurs demandes de requalification des CDI TP ont été formulées et aucune n'a été satisfaite, ce qui pose problème au regard du Code du Travail.

**Fabrice JOLYS** rappelle que non seulement les CDI TP sont prioritaires sur l'établissement mais qu'en plus, des postes doivent leur être proposés, ce qui n'est pas le cas.

Dans le bilan relatif au temps partiel, **Fabrice JOLYS** aimerait voir apparaître le nombre de CDI temps partiel ayant fait une demande de temps plein et les motifs de refus, ce qu'aucun outil RH ne permet de répertorier, malgré l'obligation légale.

**Il s'agit là d'une question importante car cette flexibilité est utilisée par l'entreprise qui, en contrepartie, a le devoir de proposer un poste qui se libère à ces personnes.**

**Mario PETRICOLA** entend bien les demandes de Fabrice JOLYS et rappelle qu'il a exprimé quelle est la politique de l'entreprise en la matière.

**Selon Fabrice JOLYS**, le fait que ces postes soient occupés par des étudiants ne doit pas être une excuse pour ne pas appliquer le Code du Travail.

**Mario PETRICOLA** assure que France Télécom applique le Code du Travail et met en œuvre la politique de l'entreprise. Les situations sont étudiées telles qu'elles se présentent.

**Fabrice JOLYS** demande que quand un poste se libère en boutique, il soit proposé à un CDI TP, conformément au Code du Travail.

**Mario PETRICOLA** rétorque que la priorité de l'entreprise est de le proposer à un salarié qui n'a plus de poste du tout.

**Commentaire CGT** : Quel culot quand on sait que France Telecom ferme des boutiques rentables et pourrait très bien développer l'emploi dans tous les services au lieu de sous-traiter

**Les 22000 suppressions d'emplois** on en entend parler tous les jours, **mais les 6000 créations qui devaient les accompagner semblent s'être évaporées dans la nature.**

Le premier mensonge c'est qu'en fait il s'agissait de **6000 postes correspondants à 4500 emplois plein temps.**

Gageons que les CDI à Temps Partiel sont comptabilisés dans ces créations d'emplois fictives. **Mentez, mentez ; il en restera toujours quelque chose disait... ?**

**Fabrice JOLYS** évoque l'évolution de l'emploi et aimerait savoir où se situe l'entreprise à fin T3 par rapport aux objectifs de l'année.

Il demande s'ils seront revus à la baisse, étant donné qu'ils semblent difficiles à tenir. Fabrice JOLYS croit savoir que l'objectif de décroissance était de 6 % sur l'année

**Mario PETRICOLA** le confirme. A fin T3, l'entreprise n'est pas tout à fait en ligne avec l'objectif mais l'année n'est pas terminée et ce dernier n'est pas remis en cause.

**Fabrice JOLYS** redoute qu'une pression forte soit exercée sur les salariés au T4.

## Suite du Point n° 6

**Guy JOURDEN** évoque le cas des personnes qui ne peuvent pas suivre leur activité et pour lesquelles le CHSCT de l'AVSCOA a bien un rôle à jouer, à plus forte raison pour toutes les personnes en difficulté qui n'ont pas forcément été identifiées par la Direction. En effet, tous les salariés doivent pouvoir être défendus et représentés.

**Le Président** répond que le CHSCT de l'AVSCOA sera saisi le 8 novembre et abordera cette question.

**Gérard DEBEAULIEU** souhaite avoir confirmation du fait que les personnes qui n'accepteront pas la mutation dans l'intérêt du service feront l'objet d'une mutation d'office après consultation d'une CAP.

**Mario PETRICOLA** répond que la mutation d'office n'existe pas ; il y a soit mutation dans l'intérêt du service, soit mutation à la demande du fonctionnaire. A partir du moment où il est procédé à une mutation dans l'intérêt du service qui modifie le lieu d'exercice du travail de la personne, il convient de passer par une CAP, tel que cela est prévu par les textes.

**Daniel GATE** indique que pour lui cela s'appelle une mutation d'office dans l'intérêt du service.

**Mario PETRICOLA** prétend que bon nombre de personnes confondent la mutation avec le déplacement d'office, qui est une sanction disciplinaire. Pour lui toute mutation est obligatoirement d'office dès lors qu'elle n'est pas sur demande de la personne et le processus prévoit la consultation de la CAP dans ce cadre précis.

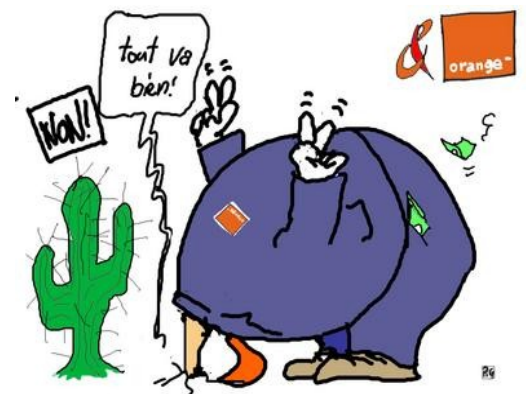
**Bernard ELIOT** comprend que la réunion du CHSCT du 8 novembre ne donnera pas lieu à une information-consultation. **Il ajoute que le CE ne souhaite pas simplement un éclairage mais qu'il veut l'avis du CHSCT de l'AVS sur les modifications des conditions de travail, sur l'aggravation du temps de trajet et des risques routiers et sur les conditions du transfert de l'activité sur Vannes et Laval.** Les élus ne disposent pas des éléments permettant d'affirmer qu'il n'y aura pas d'impact sur le travail des salariés de ces deux sites.

**Le Président** note ce point particulier sur Laval et Vannes, pour le cas où des salariés de Saint-Malo souhaiteraient rejoindre l'une de ces villes.

**Bernard ELIOT** revient sur la différence que fait la Direction entre le projet sur l'UAT et celui de l'AVS et fait remarquer que le titre de ce point 6 de l'ordre du jour fait bien état de « regroupement » des activités SCR et pas de « suppression ».

**Le Président** considère que l'on arrive à présent au terme de cette discussion ; il confirme que contrairement à ce qui figure à l'ordre du jour, **il ne demandera pas d'avis au CE aujourd'hui.**

**Le CHSCT de l'AVSCOA se réunit le 8 novembre et le processus d'information-consultation se poursuivra à la prochaine session.**



**Fabrice JOLYS** suggère à la Direction de régulariser un certain nombre d'activités, en diminuant les objectifs de décroissance des effectifs, visiblement difficiles à atteindre. Cela semble en effet plus logique que de dépenser de l'énergie et de l'argent à faire partir des gens qui ne le veulent pas.

**Le Président** ne souhaite pas entrer dans un débat sur ce sujet car il n'a pas toutes les informations en main. Il admet tout de même que le fait de sous-traiter coûte moins cher et que cet élément fait partie de l'équation économique globale de l'entreprise. Il signale que les concurrents de France Télécom sous-traitent à un niveau bien plus élevé.

**Fabrice JOLYS** ne comprend pas pourquoi l'entreprise sous-traite si elle dispose des effectifs nécessaires

**Guy JOURDEN** n'est pas convaincu du fait que l'entreprise fasse une équation rentable dans tous les domaines.

Il en veut pour preuve les entreprises qui travaillent dans le cadre de la loi BORLOO et notamment la société PC 30, qui au lieu d'arriver en 30 minutes sur le lieu d'intervention, engendre 30 % de dérangements, qui doivent ensuite être réparés par les techniciens de France Télécom.

De même, la sous-traitance est en forte augmentation à l'UI, avec la création de zones blanches sur lesquelles France Télécom n'interviendra plus.

**Guy JOURDEN** se demande comment France Télécom peut vérifier si une augmentation de coût motivée par des interventions avec des nacelles est justifiée. Il n'est pas persuadé du fait que France Télécom coûte plus cher que le privé et demande à ce que la comparaison soit effectuée dans les mêmes conditions. Enfin, il estime que France Télécom fait de la distorsion de concurrence entre les entreprises qui utilisent des nacelles et celles qui n'en utilisent pas, ce qui n'est pas normal.

**Le Président** ne souhaite pas entrer dans ce type de débat. Il alertera Alain BERNARDINI sur cette question

#### Point 8 — Suite de l'information-consultation sur le PSDI de Rennes : état d'avancement des travaux de la Commission temporaire

**Bernard ELIOT** commente le rapport (voir rapport intégral dans le PV de la séance) de la Commission provisoire qui se compose de représentants du CE et de représentants d'autres services ne dépendant pas de la DT : DAAP (qui dépend du CE fonction supports), DPS (qui dépend du CE ROSI) qui sont pour partie arrivés de Chêne Germain à La Mabilais à titre provisoire, avant de repartir lors du déménagement. Il s'agit à la fois de salariés de France Télécom et de prestataires de ROSI.

**Cette Commission a tenu deux réunions**, notamment le 9 octobre date à laquelle a été présenté le scénario retenu pour l'implantation des unités sur le site de Saint-Sulpice. Les CHSCT concernés ont commencé à se réunir et notamment ceux de la DAAP, de l'AOEA et de la DTMP.

**Bernard Eliot** précise que la Commission a soulevé des points importants et a fait savoir que, vu l'état d'avancement du projet, il ne lui semblait pas sain de prévoir le déménagement pour avril.

Elle a donc demandé son report à la rentrée scolaire 2008, en raison de problèmes d'accessibilité au site via les transports en commun, sachant que les contacts avec Rennes Métropole permettent d'espérer une amélioration de la desserte en septembre 2008.

**Le 9 octobre**, la Direction a indiqué qu'elle maintenait son projet en avril et que les déménagements s'échelonnent entre mi février et le 6 avril 2008, ce qui semble être un délai très court du point de vue de la Commission qui a donc renouvelé sa demande de report du déménagement de quelques mois.

La Direction ayant mis en place un comité de pilotage travaillant par lots, **la Commission a décidé de désigner un de ses correspondants sur chaque lot** pour recueillir des informations sur l'évolution des projets et pour faire des

Bernard ELIOT rappelle quels sont ces quatre lots :

- la définition de l'implantation des unités dans les bâtiments, dont le correspondant de la Commission du CE **est Bernard LE MEHAUTE** ;
- l'organisation de services partagés entre les unités (sécurisation des locaux, entretien, réseaux d'accès généraux), dont le correspondant de la Commission du CE est **Bernard ELIOT** ;
- les services de proximité (restauration collective et moyens de transport pour accéder au site), dont le correspondant de la Commission du CE est **Jacques FERREOL** ;
- la libération du site de La Mabilais, dont le correspondant de la Commission du CE est **Dominique LESEIGNEUR**.

Bernard ELIOT indique que les deux points importants sont la restauration et les transports.

#### La restauration

**Bernard ELIOT** rappelle qu'à ce jour, il n'y a pas de restauration collective sur le site de Saint-Sulpice, ni aucun mètre carré disponible pour en prévoir une.

Les solutions existantes aujourd'hui sont :

- **le restaurant FT R & D**, situé à 2 km mais qui affiche une surcapacité en termes d'accueil ;
- **le restaurant interentreprises le Calydon** sur la zone Chêne Germain, également en surcapacité ;
- **les restaurants privés** (un seul sur la zone) et d'autres prévus sur la zone de Longchamp.

**La Commission** a demandé d'étudier la possibilité de prévoir une restauration sur place, en attendant une éventuelle solution de restauration interentreprises dans deux ou trois ans sur un site proche.

**A cet égard, la Direction propose de s'orienter vers un aménagement du restaurant FT R & D, en mettant en place une liaison par navette.** Cette solution pose toutefois des problèmes en matière de pauses méridiennes et d'horaires de travail, certains salariés ne souhaitant prendre que 45 minutes pour déjeuner, ce qui ne sera pas possible dans le cadre d'une restauration sur un site distant.

**La Commission** a également évoqué l'avenir des salariés du restaurant de La Mabilais, qui appartient à l'entreprise SODEXHO : à ce jour, ces derniers n'ont aucune garantie d'être reclassés sur FT R & D – où officie déjà la société de restauration collective AVENANCE – ou dans d'autres restaurants sur le bassin de Rennes.

**Bernard ELIOT** insiste sur l'importance de demander l'étude d'une restauration provisoire sur le site Saint-Sulpice, moyennant des aménagements de locaux.

#### Les transports

La Commission a soulevé les difficultés d'accessibilité, la zone étant déjà saturée aux horaires d'ouverture des bureaux – de 7 heures 30 à 9 heures -, ce que n'arrangera pas l'arrivée de 500 personnes supplémentaires.

En termes de transports en commun, il existe



Par ailleurs, Rennes Métropole n'a pas prévu d'aménagement de la desserte pour l'instant, sachant qu'il existe une autre ligne en provenance du Chêne Germain, située à 1,5 km de Saint-Sulpice.

Cet aménagement est à l'étude mais ne devrait pas être opérationnel avant septembre 2008.

Enfin, **la Commission a lancé un questionnaire à l'attention des salariés** pour connaître leurs habitudes en matière de transports, restauration et garde d'enfants et pour recenser les difficultés rencontrées dans le cadre du déménagement sur Saint-Sulpice.

**La Commission** a interrogé la Direction sur la mise en place de la DG46 relative aux modalités d'accompagnement du déménagement, pour mesurer les conditions d'aggravation du déplacement et les modalités de compensation prévues.

Elle a également souhaité savoir comment la Direction allait recenser, pour chaque salarié, les changements de transports pour se rendre à Saint-Sulpice. **Bernard ELIOT** insiste sur le fait que **la Commission sera vigilante** sur les modalités de calcul de temps de trajet, ne souhaitant pas que Mappy soit l'outil de référence.

**Le Président** informe que la Direction a lancé le déménagement vers Saint-Sulpice **en information-consultation dans les différents CHSCT** ; des discussions sont en cours et les documents présentés aujourd'hui l'ont également été dans les CHSCT de DAAP, de la DTMP et de l'AE.

**Commentaire CGT** : La Direction admet que rien dans ce dossier n'a été anticipé si ce n'est la date de départ de la Mabilais !!! La dénonciation du bail n'était pas la première priorité, FT pouvait demander un bail limité comme cela était prévu dans le projet initial. Tout est donc fait à l'envers et FT veut en faire subir les conséquences aux salariés. La CGT souhaite un report des opérations de déménagement permettant une approche correcte du dossier et la recherche de solutions pérennes en matière de restauration notamment. Nous sommes persuadés que les personnels concernés sauront se faire entendre.

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.premiumorange.com/cgtcebretagne/>