

Comité Central d'Entreprise

Séance extraordinaire

des 18 et 19 octobre 2005

Ordre du jour de la réunion

- | | |
|--|------------|
| I. Adoption du procès-verbal de la séance n°9 des 13 et 14 septembre | 8 |
| II. Poursuite du processus d'information-consultation sur le projet d'Evolution de la Relation Client (ERC) : consultation sur les volets "Assistance commerciale Home", "Relations clients professionnels" et "Distribution". | 10 |
| III. Point à la demande de la majorité des élus, sur les Activités Sociales et Culturelles au sein de FRANCE TELECOM (cf résolution du 5 octobre 2005) | 24 |
| IV. Poursuite du processus d'information-consultation du CCE de FT SA sur un projet de cession du capital de COGECOM à FRANCE TELECOM SA après expertise | 32 |
| V. Poursuite du processus sur le Bilan social FT SA 2004 engagé en séance du 9 juin 2005, tel que libellé en point 9 de l'ordre du jour concerné (établi en l'absence d'obligation d'avoir à le faire l'année de la mise en place des IRP) : présentation des compléments d'informations | 46 |
| VI. Information du CCE de FTSA sur la réorganisation de la publiphonie | 40 |
| VII. Poursuite du processus d'information-consultation du CCE de FT SA sur un projet d'intégration de la filiale TRANSPAC au sein de la société FT SA | 60 |
| VIII. Information du CCE de FT SA sur la dénonciation du régime d'astreintes en vigueur auprès du personnel et engagement d'un processus d'information-consultation sur un projet de régime unilatéral d'astreintes de remplacement | 70 |
| IX. Engagement d'un processus d'information-consultation du CCE de FT SA sur un projet de création d'une Agence Entreprise Caraïbe | 102 |
| X. Adoption du budget prévisionnel 2006 du CCE | 107 |
| XI. Engagement d'un processus d'information-consultation du CCE de FT SA sur un projet de regroupement sur deux sites de l'activité "Prestations réseaux, dommages, créances" en URR. | non traité |

Etaient présents :

Pour la Direction

Jean-Claude LORIOT
Guy-Patrick CHEROUVRIER
Frédéric NEGRERIE
Barbara DALIBARD
Valérie LE GALL
Sophie ABIB
Frédéric JUMENTIER

Nicole DARRIET
Jacques FULTRAN
Philippe SANGLIER
Stéphane MEZERAY
Emmanuel ROURE
Patrick JOURDAN

Pour les représentants du personnel

Titulaires

Lara ALOUAN - *SUD*
Michelle AUTRET BRISSON - *SUD*
Jean BORTOLIN - *SUD*
Serge CAMBOU - *FO*
Thierry CHATTE - *CFTC*
Rémy CLAUDET - *SUD*
Jean-Pierre CREUX- *CFDT*
Sébastien CROZIER- *CFE-CGC*
(uniquement le 19 Octobre)

Gilbert DERVAL - *SUD*
Laurence DUPONT - *FO*
Jacques FAURITTE- *CFDT*
Catherine FREHEL- *CFDT*
Jean-Paul GRISTI - *CGT*
Arlette GROS- *CGT*
Michel JANNIN- *CGT*
Benoit LAPOTRE- *CFDT*
Claude MICHEL- *CGT*
Jean-Michel MIERLOT- *CGT*
Jean-Marc PALAU- *CGT*
Pascal RICHEZ- *CGT*
Dominique SCHEIDECKER- *CGT*
Denis VARRIERAS - *SUD*
Jacky VICTORICE - *FO*
Evelyne VIEUX-COMBE - *SUD*

Représentants syndicaux

Pascal COURTIN - *FO*
Claudine KIEFER - *CFDT*

Suppléants

Jean-Louis BELIN- *CFDT*
Véronique BENAIZE- *CGT*
Thierry CORRE- *CFDT*
Roger DOUHERET - *SUD*
Maxime GRANVILLE- *CGT*
Olivier HEISCH - *SUD*
Bernard JAMET- *CGT*

Valery LASPRESES *CGT*
Joël LECONTE - *SUD*
Richard MORDICE - *SUD*
Marie-Christine NICOL- *CFDT*
Jean-Michel NIVELET - *SUD*
René OLLIER - *SUD*
Jean-Claude OXYBEL
Philippe REY- *CGT*
Keltoum SGHIER- *CGT*
Thierry TOULISSE - *FO*
Dominique TRIOLAIRE- *CGT*
Laurent RICHE- *CFDT*
Jean-Yvon SOULET - *SUD*
Christian VEILLON- *CFDT*
Cédric BOUCHER - *CFTC*
Didier AUBINAIS - *CGT*

Patrice DIOCHET - *CFTC*

Thierry FRANCHI - *CGT*

Christian PIGEON - *SUD*

Patrick TROUDARD – *CFE-CGC*

La séance est ouverte à 9 heures 30.

Frédéric NEGRERIE procède à l'appel.

Frédéric NEGRERIE

La direction souhaitait porter le sujet de l'agence Caraïbe à l'ordre du jour de cette séance, mais Alex Granville ne pouvant être présent, Jean-Paul Gristi jugeait délicat que la délégation CGT n'ait pas de représentant de la Caraïbe à cette occasion. Aussi, à titre exceptionnel et dérogatoire, la direction a accordé une entorse aux règles de remplacement du CCE pour que ce dossier puisse être traité dans de bonnes conditions. Cette dérogation pourra éventuellement être accordée à une autre délégation syndicale qui dit être dans la même situation.

Christian PIGEON

Il me semble difficile qu'un titulaire soit remplacé par une personne qui n'est pas élue.

Frédéric NEGRERIE

Je vais demander à la délégation CGT d'y réfléchir un peu, car cet accès a été accordé pour le débat du CCE. Il serait donc dommage de faire une complication d'ordre juridique pour le vote pour un problème de non appartenance au CCE.

Jean-Marie PALAU

Je propose de remplacer pour le vote Gisèle HIDERAL par Keltoum SGHIER

Les autres organisations syndicales souhaitent que le président montre à l'avenir la même délicatesse envers elles.

Frédéric NEGRERIE

Je précise que ce n'est pas l'ouverture d'un laxisme sur les règles de remplacement du CCE. C'est pour tenir compte du dossier de l'AE Caraïbe, car il fallait que des représentants expliquent leur conception du terrain. Mais si un jour une organisation syndicale rencontre le même problème, les mêmes causes produiront les mêmes effets.

Christian PIGEON

Je signale que Richard Mordice, du fait du décès d'un proche, ne peut pas assister à cette réunion. Soucieux de respecter les règles de fonctionnement du CCE, nous lui avons indiqué que nous ne pouvions pas le remplacer. Malgré tout, il nous semble essentiel que ce dossier soit traité avec les personnes les plus qualifiées pour le faire.

Dominique SCHEIDECKER

Je voudrais juste faire remarquer que depuis le début du CCE, les personnes qualifiées de la Direction ont été en nombre extrêmement important et que jamais leur présence n'a été questionnée.

René OLLIER

Je précise que les membres supplémentaires de la direction ont toujours été présents avec l'accord du secrétaire du CCE. Nous sommes très ennuyés par cette affaire et émettons une réserve importante quant à cette dérogation.

Christian PIGEON

Il nous aurait paru préférable que notre collègue soit invitée, avec l'assentiment du CCE, comme personne qualifiée sur le sujet.

Frédéric NEGRERIE

Monsieur Pigeon, rebondissons sur votre idée. Si tout le monde en est d'accord, reconnaissons que nous avons invité une personne qualifiée.

Patrick TROUDARD

Avec l'accord oral de Monsieur le Président, et si mes collègues n'y voient pas d'inconvénient, Pierre Morville me remplacera cet après-midi.

Frédéric NEGRERIE

Nous avons à déplorer l'absence de notre secrétaire en titre et de notre secrétaire adjoint, qui sera là demain. Un secrétaire de séance est donc requis aujourd'hui.

Thierry FRANCHI

Nous proposons au poste de secrétaire de séance Michel Jannin.

Michel JANNIN est élu à l'unanimité secrétaire pour la séance du 18 octobre.

Frédéric NEGRERIE

Jean-Paul Gristi a validé le principe d'un échange entre deux points de l'ordre du jour : l'AE Caraïbe et l'astreinte. Le point Caraïbe remonterait ainsi en deuxième position de l'ordre du jour du 19 octobre.

Cette proposition ne rencontre pas d'opposition de la part des syndicats.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Bonjour à tous. Je souhaite tout d'abord mes vœux de prompt rétablissement à Monsieur Gristi. Y a-t-il des déclarations préalables ?

Christian PIGEON

Lors d'une réunion à VSF, un certain nombre d'informations nous ont été communiquées sur des réorganisations du 12 et notamment la mise en place de centres Pages jaunes en sous-traitance. Il nous semble que ce sujet, une réorganisation d'importance, aurait du faire l'objet d'une information pour avis devant le CCE. Cela représente un délit d'entrave à son bon fonctionnement. Nous regrettons cette manifestation de désinvolture de la direction à l'égard du CCE. Avant d'entamer une procédure pour délit d'entrave, nous demandons que ce point soit examiné devant le CCE.

Thierry BIANCHI

Nous partageons la position de Sud.

« Dans notre déclaration du 5 octobre 2005, nous vous avons demandé à, l'appui de la forte mobilisation du personnel de France Télécom le 4 octobre, d'ouvrir des négociations avec les organisations syndicales sur l'emploi, les qualifications, la formation, les salaires, le pouvoir d'achat, les droits et garanties collectives, les conditions de travail, la qualité de service et le développement du réseau. Manifestement, vous êtes restés sourds à cette puissante mobilisation et aux attentes fortes exprimées par le personnel. Les semblants de négociations que vous ouvrez portent exclusivement sur vos projets qui n'ont pour objectif que de réduire les droits du personnel et d'accélérer vos restructurations. C'est le cas du dossier des astreintes où vous refusez d'entendre les positions communes des organisations syndicales et cherchez à faire passer en force votre projet dans ce CCE par une décision unilatérale. C'est le cas de l'accord cadre sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le groupe FT dont vous voulez faire un mode d'emploi au service de vos restructurations permanentes. C'est le cadre du projet ITN 5 que vous mettez en œuvre en bafouant les IRP alors que la mobilisation du personnel des URR se renforce pour exiger l'arrêt de la casse de leur service et le développement de leur savoir-faire de proximité. Ces exemples démontrent la duplicité des dirigeants de France Telecom, qui sous couvert de dialogue social, usent d'imposture au travers de fausses négociations et organisent la saignée des droits et garanties du personnel, la dégradation de leurs conditions de vie et de travail au service de restructurations et de suppressions d'emplois. Cela suffit, le personnel est exaspéré de ne pas être entendu sur ses revendications. Vous devez l'écouter et ouvrir sans délai de véritables négociations. »

Claudine KIEFFER

Nous partageons la remarque de Christian PIGEON quant à la présentation de projets que nous considérons du périmètre du CCE, et notamment la réorganisation nationale de toute la direction financière qui commence à se mettre en place insidieusement dans quelques divisions.

Or, nous n'en avons jamais entendu parler au niveau du CCE. Au sein de la division SCR, nous avons déjà eu une présentation du pré-projet par Jean-Georges Bardon, salarié Orange en charge de cette mission. Je trouve curieux que le CCE de France Telecom n'ait pas été informé de la mise en place de ce projet.

Il en est de même pour le principe de la PVV dont les modalités de calcul et d'attribution n'ont pas été présentés en CEE alors qu'elles auraient du l'être.

Pascal COURTIN

Nous nous joignons à ce qui a été dit sur la nécessité de respecter les instances représentatives du personnel, notamment le CCE. En préalable à cette réunion, nous souhaiterions mettre l'accent sur l'impact sur les IRP du projet ERC.

Nous redemandons l'ouverture d'une négociation sur ce sujet accompagnée d'une négociation sur le volet social du projet ERC, et nous souhaitons d'autre part pouvoir émettre formellement notre avis, même si le tribunal, dans son jugement du 27 septembre, a considéré que l'avis a été reçu par France Télécom.

Nous redemandons une coordination nationale des expertises et des avis des CHSCT.

Se pose également, dans le cadre de la négociation de la GPEC au niveau du groupe, la question du statut des fonctionnaires, car les dispositifs évoqués par l'entreprise comprennent des éléments étonnants, comme l'appel à des emplois privés. Nous souhaitons savoir quelles sont les conséquences quand un fonctionnaire refuse son changement de rattachement. Tous ces éléments d'interrogation nous paraissent faire l'objet d'une négociation dans laquelle il faudrait pouvoir entrer rapidement.

Michel JANNIN

Au vu des demandes formulées par les représentants des organisations syndicales, il semble utile de clarifier les procédés mis en place par la direction en ce qui concerne l'information consultation.

L'affaire du 118 Pages jaunes relève directement des prérogatives du CCE, nous demandons donc que ce point soit inscrit pour information consultation lors d'un prochain CCE. Cela avait d'ailleurs été demandé en amont par les organisations syndicales, lors d'une réunion en plénière avec Monsieur Aymard.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

La direction va examiner cette demande.

René OLLIER

Le syndicat Sud envisage de demander un CCE extraordinaire sur ce sujet avant la date du 1^{er} novembre. Il a bien sûr conscience de la difficulté que cela représente, mais étant donné qu'il y a entrave par rapport à la date, l'entreprise porte l'entière responsabilité de cette situation.

Par ailleurs, en ce qui concerne la non information du CCE sur la PVV, nous avons envoyé une lettre à la direction pour demander que la PVV soit maintenue dans les critères présentés en début d'année. Nous aimerions avoir une réponse en séance.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Sur le premier point, je ne suis pas opposé à la programmation d'un CCE exceptionnel. Quant au deuxième point, la direction va l'examiner.

Michel JANNIN

Je pense qu'il faut que la direction s'engage à tenir un CCE exceptionnel sur ce dossier, qui soit un préalable à la mise en route de ce projet dans les CE. Ce point est en effet préoccupant dans l'ordre de l'information consultation. Il serait souhaitable d'obtenir la réponse avant la fin de la séance demain soir.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Cela serait en effet préférable. Je passe au premier point de l'ordre du jour. Avez-vous des remarques ?

I. Approbation du procès-verbal de la séance des 13 et 14 septembre 2005

Claudine KIEFFER

Lors du vote sur l'avenant à l'accord de participation, dans la représentativité des votes, la CFDT a été omise tandis que la CFTC est mentionnée deux fois.

Patrice DIOCHET

Dans la liste des participants, Michel DAUCHY suppléant pour la CFTC a été oublié et page 152, il faut inverser les noms de Cédric BOUCHER et de Michel DAUCHY.

Michel JANNIN

Quand le PV est communiqué dans des délais raisonnables aux membres du CCE, il serait préférable qu'ils prennent le temps de l'examiner pour faire part de leurs remarques avant la séance.

Patrick TROUDARD

Je souhaite m'assurer que c'est bien la toute dernière version qui est approuvée.

Frédéric NEGRERIE

Qui est pour l'adoption du procès-verbal des 13 et 14 septembre dans sa toute dernière version, intégrant les trois modifications expressément signalées (une par Claudine KIEFFER et deux par Patrice DIOCHET) ?

Il est procédé à un vote à main levée.

AVIS FAVORABLES : 24 (CGT-SUD-CFDT-FO-CFTC)

Le Comité Central d'Entreprise de FT SA, réuni en séance extraordinaire, approuve le procès-verbal de la séance des 13 et 14 septembre 2005 à l'unanimité des membres présents.

Patrick TROUDARD

Concernant l'accessibilité des PV définitifs, il semblait qu'ils doivent figurer sur le site Agora. Quel est l'accès qu'ont les collaborateurs, salariés et fonctionnaires de France Télécom au PV final ?

Michel JANNIN

La réponse avait déjà été donnée par Jean-Paul GRISTI. Un problème technique encore non résolu nous empêche pour l'instant de mettre ces PV des séances du CCE sur le site Agora.

Frédéric NEGRERIE

Mais cela reste l'axe choisi, la décision avait été prise. Ce n'est donc plus que de la mise en œuvre technique, il n'a pas de débat politique sur ce point.

Patrick TROUDARD

Actuellement, il n'existe pas d'accès possible par l'ensemble du personnel aux PV du CCE et ceci depuis sa création. Y a-t-il au moins la possibilité d'avoir un engagement de mise à disposition de façon à répondre à une attente tout à fait légitime de nos collègues.

Dominique SCHEIDECKER

Je propose que, pendant cette période transitoire, chaque membre du CCE diffuse les PV au CE concerné qui pourra le transmettre aux salariés qui le demandent.

Patrick TROUDARD

C'est un palliatif curieux. Je rappelle que ce sont des obligations légales, on peut comprendre qu'il y ait des procédures de démarrage, mais cela va bientôt faire une année que les PV ne peuvent être ni consultés, ni affichés. Je souhaite attirer votre attention sur ce point.

Gilbert DERVAL

Je signale que le président du CCE doit prendre part au vote sur l'approbation du PV.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je vote pour.

II. Poursuite du processus d'information consultation sur le projet d'Evolution de la Relation Client (ERC) : consultation sur les volets « Assistance commerciale HOME, « relations clients professionnels » et « distribution ».

Michel JANNIN

Avant d'aborder ce sujet, nous souhaitons une interruption de séance.

Claudine KIEFFER

Est-ce que Frédéric NEGRERIE pourrait confirmer que les organisations syndicales n'ont pas reçu les réponses à leurs nombreuses questions.

Frédéric NEGRERIE

Oui, je confirme que c'est le cas.

Claudine KIEFFER

Cela veut dire que l'on en est, à quelques mots près, au même point que la fois dernière.

Frédéric NEGRERIE

A un bémol près : Frédéric Jumentier a travaillé avec son équipe et il est donc porteur, si l'occasion lui en est donnée, des réponses aux nombreuses questions qui sont arrivées, même si tout le monde ne les a pas envoyées.

Claudine KIEFFER

Mais nous les aurons bien par écrit, n'est-ce pas ?

Suspension de séance

Christian PIGEON

Résolution unanime des syndicats sur le projet ERC

« Les organisations syndicales dénoncent depuis longtemps les dégradations de la qualité de service mais partagent avec la direction de FT le souci d'améliorer celle-ci notamment par la relation client.

Pour autant, le projet ERC, tel qu'il nous est présenté, ne répond pas aux attentes des salariés et les solutions proposées ne sont pas forcément pertinentes pour l'amélioration de la qualité de service.

De nombreuses questions restent sans réponses, en particulier aucune garantie n'est offerte sur les futures conditions de travail, les formations, les qualifications, le maintien des emplois sur les sites...

Les élus unanimes exigent l'ouverture de négociations avec les organisations syndicales et à tous les niveaux, en particulier sur le volet social et économique du projet ERC. »

Michel JANNIN

« Lors de la séance plénière du 21 juillet dernier, les élus du CCE, dans leur majorité, ont, à travers une résolution, fait état de leur impossibilité d'émettre un avis sur les 4 premiers points de la mise en œuvre d'ERC estimant ne pas avoir reçu, dans cette phase du processus, une information loyale et complète.

La Direction de France Télécom est passée en force en interprétant cette résolution comme un avis du CCE. Partant de là, elle a pris seule, la responsabilité de compliquer davantage le déroulement du processus d'information consultation du CCE et des CE.

Concernant ces 4 premiers volets qui sont :

- *le volet Assistance Technique Home et son lancement opérationnel,*
- *le volet Centre Clients Orange et Renseignements et son lancement Opérationnel,*
- *le volet Marketing et Marketing Direct et son lancement opérationnel,*
- *le volet relatif au rattachement des activités d'assistance commerciale Wanadoo résidentiels et des activités Wanadoo nationales lorsqu'il y en a, à l'AVSC compétente sur la zone géographique où sont implantées ces activités et son lancement opérationnel avant fin juillet 2005.*

Les élus CGT du CCE estiment encore à ce jour n'avoir pas été suffisamment informés sur les points suivants :

- *estimation des conséquences au niveau régional et interrégional de la mise en œuvre du projet ERC sur l'évolution des effectifs et des emplois (mobilités fonctionnelles, et le cas échéant mobilités géographiques),*
- *connaissance par unité concernée des transferts d'effectifs d'un CE à un autre CE (situation actuelle, situation à l'issue de la mise en place du projet) ;*
- *connaissance du budget d'effectifs du deuxième semestre 2005 de toutes les entités, qui est adapté et intégré dans le système de France Telecom depuis la mi-juillet ;*
- *communication de toutes les prévisions d'effectifs de fin d'année de toutes les unités concernées (AVSC, AT Home, UIC, Centres Orange et Marketing), entité par entité, telles qu'elles figurent dans l'outil de gestion, et que ces projections soient mises en face des projections d'évolution d'effectifs liées à ERC ;*
- *impact sur les IRP (CE, DP) des évolutions d'effectifs, sans attendre la mise en place d'un éventuel Groupe de travail, en faisant référence au point VII (« Pour aller plus loin »), et ceci CE par CE ;*
- *évaluation des conséquences sur les conditions de travail et la santé des salariés de la mise en œuvre du projet et, en particulier :*
- *les impacts de la refonte des processus sur les conditions de travail,*

- les impacts des évolutions court terme des applications informatiques et du SI sur les conditions de travail,
- les impacts du projet sur la charge de travail, en lien avec l'évolution d'activité et l'évolution des effectifs,
- les impacts du projet sur la nature, le niveau et le suivi des objectifs,
- les impacts sur la mise en place d'un référentiel des sites de travail (cf. note du 11 juillet « Pour aller plus loin »),
- les impacts du dispositif de formation accompagnant, soit les changements de métier, soit leur évolution,
- le cas échéant, l'impact de la modification du temps de travail.

Les élus CGT du CCE estiment également que leurs propositions alternatives n'ont pas été examinées et discutées, à savoir :

- *Premièrement, la qualité de la relation clientèle ne se mesure pas à la taille du porte-monnaie de la personne que vous avez en face de vous. Le principe de différenciation du client doit être abandonné, comme le demande le personnel. A l'inverse, la proximité et le contact avec le vendeur sont des éléments essentiels qui demandent de la disponibilité. Cette exigence de proximité nous conduit à revendiquer le maintien de tous les sites existants, la création d'une AT Home et d'une AVSC par DR, l'arrêt de toute suppression d'emploi et du processus de précarisation en cours. Plutôt que de se débarrasser des 300 intérimaires de Wanadoo qui souhaitent poursuivre leur carrière à France Telecom, procéder à leur recrutement sur des postes équivalents temps plein. Idem pour la transformation des 400 précaires d'Orange. Nous demandons le recrutement non pas de 1 800 CDI à temps partiel mais de 1 800 CDI à temps plein.*
- *Deuxièmement, le développement du point d'entrée unique et de la multicom pétence correspond, semble-t-il, à une attente à la fois des personnels et des usagers. Elle ne peut se concevoir sans un investissement dans la force de travail à la hauteur des enjeux. Cela passe par une politique générale de formation du niveau de celle qui a fait de France Telecom l'entreprise qu'elle était avant la privatisation et qui a permis à ses salariés de relever tous les défis du développement de la communication. Nous estimons qu'à terme, ce niveau d'investissement dans la formation doit se situer au niveau de 10 % de la masse salariale. Nous voulons la reconnaissance effective des qualifications acquises par la relance d'une politique de promotion juste et accessible à tous.*
- *Troisièmement, s'agissant de l'amélioration des conditions de travail et du respect de la dignité des personnels, ils sont intimement liés au recrutement mais également à l'organisation et à l'évolution du temps de travail. Nous demandons, entre autres, la remise en cause de la politique d'élargissement des horaires, rejetée massivement par les salariés. Le travail en soirée et le week-end doit demeurer l'exception. Nous demandons également l'abandon de toutes les mesures coercitives visant à la tenue des objectifs par la contrainte.*
- *Quatrièmement, nous demandons l'investissement dans un réseau de fibres optiques jusqu'à la sous répartition, comme élément susceptible de répondre aux attentes des clients et du personnel, confronté à des exigences légitimes en matière de fiabilité et d'accès au service. A ce titre, la*

décroissance continue des effectifs techniques ne permet déjà plus à France Telecom d'assurer dans les meilleures conditions la maintenance du Réseau et fait courir de gros risques en cas d'incident, comme nous l'avons vu récemment en Bourgogne avec le déclenchement d'un plan de crise.

Pour toutes ces raisons, les élus CGT du CCE estiment aujourd'hui que le projet ERC, sur ses 4 premiers volets n'offre pas les garanties nécessaires aux salariés, à savoir :

- *Sur les questions de formation, de reclassement des salariés mis en difficulté par un changement de métier de besoins en emplois stable,*
- *Sur les questions de pérennité des sites existants, de maintien de l'emploi « au pays »,*
- *Sur la reconnaissance des nouvelles compétences acquises, en terme de rémunération, de promotion, de déroulement de carrière,*
- *Sur la volonté de France Télécom de maintenir et de développer son réseau à partir des compétences et des ressources internes actuelles de l'entreprise, comme dans une perspective de recrutement dans ce domaine.*

De la même manière, les informations reçues à ce jour ne garantissent pas aux clients et usagers une amélioration de leur relation avec France Télécom, l'essentiel de ce projet étant articulé autour de l'amélioration du seul chiffre d'affaire.

En conséquence, les élus CGT du CCE, au terme de ces séances d'information sur ERC, estiment pour toutes les raisons précitées, que ce projet n'est pas, dans ces 4 premiers volets, de nature à apporter une amélioration tant pour les salariés que pour les clients de FT SA. Ils émettent aujourd'hui un avis négatif sur ces 4 points.

Enfin, les élus CGT du CCE demandent que de véritables négociations soient engagées rapidement avec les organisations syndicales sur tous les aspects de ce projet. »

Christian PIGEON

Nous souhaitons faire une déclaration solennelle, pour réclamer à France Telecom un engagement du respect des CE et notamment du respect du jugement des référés afin d'éviter la demande de passage en force d'avis dans les différents CE concernés par le projet ERC. Il nous semble qu'aujourd'hui on ne tient pas compte du deuxième volet du jugement du référé, la demande d'avis émis après la réunion du CHSCT, et dans un certain nombre de CE il semblerait que France Telecom veuille passer outre. Votre intervention est nécessaire pour faire respecter le jugement.

Jean-Claude LORIOT

Nous n'avons pas la même lecture du jugement : la loi dit que les CHSCT doivent être consultés lorsqu'il y a une modification importante des conditions de travail. Nous estimons qu'il s'agit de rattachement hiérarchique et de lancement de formation, les CHSCT n'ont donc pas à être consultés à ce stade. Ceci n'est pas vrai pour les stades suivants et lorsque la polycompétence sera mise en place, nous n'avons jamais eu l'intention de ne pas consulter les CHSCT. D'autre part, la demande de négociation que vous avez formulée ne saurait en aucune manière empêcher le CCE de donner

son avis sur le projet qui lui est régulièrement présenté. Le processus de consultation doit bien se poursuivre au niveau du CCE, on n'a pas à discuter parallèlement avec les organisations syndicales sur ce genre de sujet.

Claudine KIEFFER

Monsieur Lorient, vous avez raison de jouer avec les armes juridiques. Cependant, il ne faudrait pas que cela devienne la seule arme et que l'on en oublie le but des IRP qui est le dialogue social. Comme d'habitude la réponse du juge est une réponse de Normand et la procédure peut durer des mois au mépris du dialogue social. Ce serait dommage de ne plus travailler maintenant que comme cela. Nous avons autre chose à faire que de nous envoyer des arguments juridiques à la figure. Arrêtons de perdre du temps.

Jean-Claude LORIENT

Mais nous ne demandons que cela.

Claudine KIEFFER

Disons que les torts sont partagés. Quant à l'ouverture de négociations, je vous rappelle que c'est une proposition de la CFDT qui a été faite il y a bien longtemps, à laquelle nous n'avons pas eu de réponse. Si les négociations avaient débuté, nous aurions eu des réponses en amont des rendus d'avis et des mises en place de l'organisation.

Jean-Claude LORIENT

Je pense qu'encore une fois il y a confusion entre le rôle du CCE et le rôle des délégués syndicaux dans la négociation.

Claudine KIEFFER

Le CCE fait des propositions, les délégués syndicaux négocient.

Jean-Claude LORIENT

Je suis persuadé que si l'on ouvrait des négociations, on se retrouverait à discuter de sujets qui sont du seul ressort du CCE. Le droit du travail n'a jamais prévu que l'on négocie parallèlement à une consultation du CE.

Claudine KIEFFER

Vous recommencez, je vous parle de dialogue social et vous répondez Code du travail.

Jean-Claude LORIENT

Nous sommes pour le dialogue social, mais nous avons aussi l'obligation de suivre les réglementations.

Claudine KIEFFER

A partir du moment où l'entreprise et les organisations syndicales sont d'accord sur un principe, quand unanimement nous vous demandons l'ouverture de négociations, vous pouvez admettre l'ouverture de négociations. Cela vaut pour tout accord dérogatoire quel qu'il soit.

Jean-Claude LORIOT

Nous vous donnerons rapidement notre réponse sur le fond.

Dominique SCHEIDEKER

Je rappelle que les CHSCT sont à même de décider par eux-mêmes s'ils peuvent être saisis ou pas. Le CCE et les CE ne font que demander l'avis du CHSCT.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je propose que nous passions maintenant aux réponses aux questions que vous nous avez posées la fois dernière.

Frédéric JUMENTIER

Vous nous avez envoyé 112 questions, auxquelles je propose de vous apporter des réponses par thèmes : Assistance commerciale home résidentielle, assistance commerciale professionnelle et distribution.

La première question était :

« Pourquoi les règles PVV divergeraient-elles d'une maille à l'autre ? »

La réponse est :

« Effectivement, il n'y a aucune raison, il faut que les règles de PVV soient cohérentes d'une maille à l'autre, nous voulons être vigilants sur ce point. »

Deuxième question

« L'intégration, entre autres, aura pour incidence de sous-traiter à l'externe une partie des activités faites par le 10 14. Qui prend en charge la formation de ces sous-traitants et, selon le cas, sur quel budget ? »

Réponse :

« Dans tous les cas de figures et quelle que soit la nature de l'activité sous-traitée, le contenu de la formation est défini par France Telecom et s'applique contractuellement au sous-traitant. Cette formation, selon les cas, peut être dispensée soit par France Telecom directement, soit par le sous-traitant, mais toujours conformément au cahier des charges élaboré par France Telecom. S'agissant du 1014, il faudra préciser qui prend en charge la formation. »

Claudine KIEFFER

Pouvons-nous avoir un support écrit pour travailler ?

Frédéric JUMENTIER

Je n'ai pas de copie papier à vous distribuer, mais vous en aurez la transmission.

Claudine KIEFFER

On ne peut pas travailler comme cela.

Frédéric JUMENTIER

Je vous rappelle la question qui est posée et je vous donne la réponse. Je ne vois pas de problème. Vous aurez les supports.

Catherine FREHEL

Vous nous avez demandé de vous transmettre nos questions par écrit ; ce qui est valable pour vous en termes de méthode de travail l'est aussi pour nous.

Frédéric JUMENTIER

Je fais effectivement les questions et les réponses, mais les questions sont les vôtres.

Claudine KIEFFER

Monsieur le Président, pouvez-vous intervenir s'il vous plaît, ce n'est pas une méthode de travail envisageable.

René OLLIER

Il y a une difficulté à suivre évidente. Tant que nous n'aurons pas reçu par écrit les réponses à nos questions, nous ne pourrons émettre aucun avis, cela va de soi.

Frédéric JUMENTIER

Non, cela ne va pas de soi. Ce que je dis oralement est officiel puisqu'il est noté dans les minutes. Mais par commodité, vous aurez également le support écrit.

Claudine KIEFFER

Monsieur le président, pouvez-vous rappeler à Monsieur Jumentier les règles de la consultation s'il vous plaît.

Jean-Claude LORIOT

Il n'y a aucune règle en la matière, on doit poser des questions et apporter des réponses.

Claudine KIEFFER

Quand les questions sont données par écrit, vous devez y répondre par écrit. Et dans un délai suffisant pour que l'on ait le temps de les travailler.

Benoît LAPOTRE

Je propose une suspension de séance afin de vous donner le temps de nous remettre les documents pour que nous puissions travailler correctement.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous faisons une suspension de séance et dans un quart d'heure vous avez le support papier.

Suspension de séance

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous sommes en train de vous distribuer les réponses écrites à toutes vos questions, mais le photocopieur peine un peu...Donc, l'engagement que nous prenons aujourd'hui, c'est que vous repartiez ce soir avec toutes les réponses. Mais nous n'allons pas ouvrir le débat sans que vous les ayez toutes. Je vous propose donc la chose suivante. Vous repartez ce soir avec les réponses, vous les analysez et la semaine prochaine – puisqu'à votre demande on a programmé un CEE exceptionnel sur le sujet des Pages Jaunes – on fait un vrai débat oral. Je m'excuse de vous faire cette proposition, mais je n'en vois pas d'autre pour la fluidité des débats et la richesse du dialogue que nous pourrions avoir aujourd'hui. Petite précision sur les Pages Jaunes et le 118, nous en ferons un point d'information (à votre demande, c'est pour montrer notre bonne volonté), puisque je rappelle que certains CE de DR se sont déjà prononcés sur le sujet. Cela n'évitera pas un débat, mais je me vois mal faire une information-consultation sur le sujet.

Michel JANNIN

Ce sont les élus qui décideront s'ils veulent en faire une consultation, on ne peut pas préjuger de l'importance qui sera donnée à ce point. C'est vrai que des avis ont été rendus par des CE, mais cela n'empêche pas un processus d'information-consultation au niveau du CCE en fonction des éléments qui nous seront donnés, si les élus jugent utiles d'être consultés sur ce sujet.

Jean-Claude LORIOT

Je voulais juste faire une précision : ce point est limite CCE, certes il y a bien une décision nationale et des impacts en plusieurs endroits en France ; mais il n'y a pas de changement de structure, pas de changement d'organisation ni de rattachement du personnel, pas de mobilité, c'est simplement une modification d'une partie du temps de travail. Ce sont les CHSCT qui sont compétents pour se prononcer sur ce sujet. On sait que le centre le plus concerné est celui de la Rochelle. Le CHSCT de la Rochelle a été non seulement consulté, mais a émis un avis favorable au projet. Nous pensons

donc qu'une information en CCE correspondrait bien à la nature de ce dossier et serait suffisante pour éclairer les élus du CCE.

Michel JANNIN

Ce sera aux élus du CCE de décider, au vu des informations, s'ils demandent une consultation.

Patrice DIOCHET

Pour la CFTC, il convient de faire la différence entre un processus d'information-consultation et une information. Nous souhaiterions que cela soit simplement une information, pour donner tout leur poids à des sujets qui méritent véritablement une consultation du CCE.

Claudine KIEFFER

Je rejoins Patrice DIOCHET. De plus, je m'interroge sur la valeur ajoutée que pourrait avoir une consultation du CCE, quand les CE se sont déjà prononcés sur le sujet.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Est-ce qu'il y a des avis négatifs en ce qui concerne la proposition relative à ERC ? Je pense que pour le débat il est préférable que vous puissiez étudier les réponses et en discuter dans vos entités respectives. Notre engagement, c'est que vous repartiez ce soir avec toutes les réponses écrites. Je sais que vous avez des comités d'établissement les 27 et 28. On choisira la date en excluant ces jours.

Claudine KIEFFER

Donc cela veut dire lundi, mardi ou mercredi prochains ?

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Voilà. Dès que l'on trouve la date qui convient, on vous la soumet. On remercie nos amis d'ERC qui reviendront nous voir avec plaisir la semaine prochaine...

Michel JANNIN

Nous aimerions présenter la poursuite de l'expertise, principe adopté par Monsieur Barbereau. La commission économique a travaillé sur un cahier des charges, qui va être présenté pour pouvoir ensuite voter une résolution le validant.

Laurent RICHE

« La première expertise consacrée au projet ERC sur la base du cahier des charges adopté le 9 juin et présentée le 7 juillet avait mis en évidence sur plusieurs points (page 16 de la synthèse) la nécessité d'approfondir les travaux engagés. Indépendamment du désaccord sur la faisabilité d'une consultation partielle dès juillet, la Direction de France Télécom avait accepté le principe de cet approfondissement.

En tenant compte des informations obtenues depuis sa réunion du 7 juillet, le CCE a précisé ci-dessous la demande qu'il fait à SECAFI ALPHA dans le cadre de cet approfondissement de l'expertise initiale :

- ***Dresser un bilan indépendant des réorganisations précédentes*** sur le périmètre des services et unités correspondant à celui d'ERC et sur la période 2000 / 2004. Les représentants du personnel au CCE demandent plus précisément que l'expert désigné examine l'impact des réorganisations précédentes sur :

- ✓ *La qualité de service (impact clients)*
- ✓ *Le niveau de chiffre d'affaires (impact économique)*
- ✓ *Les conditions de travail des personnels concernés (impact salariés)*

Pour réaliser ce bilan, le CCE propose de procéder en 3 étapes : dresser la liste des changements d'organisation sur le périmètre et la période considérés, exploiter les éléments de bilan fournis par l'entreprise, produire une analyse complémentaire et indépendante (concernant l'impact sur les conditions de travail des réorganisations, l'expert aura accès directement au terrain)

- ***Examiner les conséquences en terme d'évolution des conditions de travail de la concrétisation du projet ERC.*** Les représentants du personnel au CCE demandent plus précisément à l'expert d'examiner les conséquences prévisibles sur les conditions de travail :

- ✓ *des changements de processus*

L'expertise portera sur l'assistance technique (projets d'homogénéisation des processus permettant selon l'objectif précisé par la direction de « rapprocher fixe et internet et d'améliorer l'efficacité et la qualité globales ») et sur l'assistance commerciale (projet de déploiement à court terme de 8 processus prioritaires).

- ✓ *des changements d'applications informatiques*

Le CCE demande l'examen des conséquences sur les conditions de travail des évolutions prévues à court terme (des projets d'évolution du SI plus fondamentaux étant d'ores et déjà annoncé à partir de la mi-2006) qui une fois encore concernent surtout l'assistance technique et l'assistance commerciale :

- *pour l'assistance technique, la mise en place de la version GIR4 de l'outil CRM SPAS pour l'ensemble de l'AT et l'abandon concomitant de l'application Conso+ pour Wanadoo, la généralisation d'OAD (Aide au Diagnostic), la remontée pour les activités Fixe de la fiche CTI (Couplage Téléphonie Informatique), la suppression d'activités de ressaisie, les modifications des SVI, la dé-territorialisation des flux pour un objectif d'optimisation des routages d'appels,*
- *pour l'assistance commerciale, la mise en place à court terme de dispositif de mutualisation des appels, les modifications du SVI, les outils Genesys et Calabrio, et l'exploitation des données marketing par les téléconseillers*

✓ des changements d'organisation et des règles de gestion

- *en lien avec l'évolution de l'activité et l'évolution des effectifs, impacts sur la charge de travail des changements d'organisation, de la refonte des processus, des changements informatiques en particulier dans les secteurs suivants : fonction supports des activités de distribution, assistance technique*
- *impacts d'éventuels projets de modifications de l'organisation du temps de travail dans une perspective de renforcer l'adéquation flux / moyens*
- *impacts du projet sur la nature, le niveau et le suivi des objectifs des téléconseillers dans les secteurs de l'assistance commerciale Home, assistante technique Home, centres Personal (en d'autres termes, comment les objectifs du projet ERC, et les regroupements de structures qu'il entraîne, modifie-t-il l'animation des plate-formes, la nature et la fixation des objectifs, leur suivi)*

Concernant les conditions de travail, le CCE demande également à l'expert d'examiner le nouveau référentiel des sites de travail dont l'objectif annoncé est d'améliorer l'environnement de travail. Pour cette partie de la mission, l'expert aura accès aux conclusions de la réflexion interne toujours en cours au moment de la restitution de ses premiers travaux en juillet.

- ***Evaluer le dispositif détaillé de formation tel qu'il est envisagé dans chaque chantier pour accompagner les changements ou les évolutions de métiers. Le CCE demande à l'expert d'examiner d'une part le processus d'évaluation des écarts entre compétences détenues et compétences requises dans la nouvelle organisation, d'autre part la pertinence de la réponse proposée par l'entreprise aussi bien en matière d'ingénierie de formation (durée, calendrier, conditions de réalisation,...) qu'en matière de contenu (gestion de la relation client,***

connaissances techniques, connaissances produits, connaissances des outils). Le CCE demande à l'expert de centrer son expertise sur 3 secteurs : assistance commerciale Home, assistance technique Home, distribution directe.

- **Examiner la cohérence entre les objectifs du projet ERC et l'évolution récente et à venir du réseau.** L'hypothèse que le CCE demande à l'expert d'examiner est celle d'un affaiblissement de la capacité de réponse technique concomitamment et en contradiction avec le renforcement de l'ambition commerciale que représente le projet ERC. Dans ce cadre, l'expert évaluera la cohérence entre le projet ERC d'une part et les moyens et l'avenir des UIC démembrées des équipes d'assistance technique (1013 / 1015) d'autre part. »

Jean-Claude LORIOT

Je vous demanderai de nous faire parvenir le texte pour pouvoir y répondre. Je précise d'ores et déjà que l'expertise n'est pas obligatoire, mais cette prolongation a déjà été acceptée il y a un certain temps.

Partant du principe que c'est une expertise facultative et que nous la finançons, il est logique que nous puissions faire un choix dans les sujets qui seront abordés.

Il y a deux expertises différentes : celle sur les conditions de travail nous paraît pertinente, elle s'adresse aux CHSCT et ne doit pas conditionner l'avis du CCE sur ERC. Les conclusions de cette expertise seront bien évidemment communiquées au CCE.

D'autre part, l'expertise flash sur la formation concerne bien le CCE, elle sera donnée pour information au CCE et ne doit pas non plus conditionner sa décision.

Jacques FAURITTE

Je confirme la volonté de la Commission formation et emploi de prendre toute sa part dans cette démarche.

Jean-Claude LORIOT

Je n'y vois aucun inconvénient. Certaines choses paraissent pertinentes dans ce cahier des charges, comme les processus, les applications informatiques, les changements d'organisation.

En revanche, il n'existe pas de changement d'organisation du temps de travail lié à ERC. La nature, le niveau de suivi des objectifs des téléconseillers, cela peut se réfléchir... Pour l'environnement de travail, il faut attendre les résultats de la mission qui en cours.

Le bilan des réorganisations précédentes ainsi que la cohérence entre les objectifs d'ERC et l'évolution future du réseau appelleront sans doute une réponse négative de la part de la direction. La direction fera une réponse écrite à cette proposition.

Le CCE ne doit donc pas conditionner son avis aux résultats de ces deux expertises.

La direction souhaite encadrer plus précisément l'expertise sur les conditions de travail, car si elle est à destination des CHSCT il faudrait qu'elle se déroule de façon suffisamment rapide pour pouvoir être utilisable par eux. Nous proposons donc un délai d'un mois, soit jusqu'au 15 novembre.

Dominique SCHEIDECKER

Sur quoi vous basez-vous pour dire que l'avis du CCE n'est pas conditionné aux résultats d'une expertise sur les conditions de travail ? On en revient à l'article L 431-4, qui stipule que le CCE peut analyser ou proposer des solutions qui visent à améliorer les conditions de travail des salariés.

Deuxième point, les CHSCT sont souverains pour décider de se tenir ; le CCE peut seulement leur demander leur avis.

Jean-Claude LORIOT

Nous ne sommes pas obligés de faire une expertise sur les conditions de travail pour que le CCE puisse donner son avis. Si nous l'avons acceptée, c'est pour qu'elle serve aux CHSCT qui le souhaitent pour qu'ils puissent donner leur avis.

Une expertise nationale est plus intéressante, car elle peut se focaliser sur des choses qui existent déjà. Un CHSCT pourra ensuite demander une expertise complémentaire locale.

Claudine KIEFFER

Il est bien entendu que cette expertise se tiendra en collaboration étroite avec les membres élus de la commission formation et ne sera pas diluée dans le rapport global que l'expert pourrait rendre à la commission économique.

Nous souhaitons donc mener cette expertise en collaboration avec l'expert, afin que le rendu de cette expertise ne soit pas vu seulement en commission économique.

Jean-Claude LORIOT

On a bien précisé qu'il s'agit de deux expertises différentes : une sur le temps de travail et une sur la formation.

Claudine KIEFFER

Tout à fait ; elles sont liées dans le résultat, mais pas dans le mode de fonctionnement.

Jean-Claude LORIOT

Elles ne courent pas sur la même durée non plus ; l'expertise formation va durer quinze jours, tandis que l'expertise conditions de travail prendra un mois.

Claudine KIEFFER

C'est une durée nécessaire pour travailler avec les élus versés dans le dossier.

Dominique SCHEIDECKER

Je m'inscris en faux contre le fait qu'une expertise nationale serait plus intéressante qu'une expertise locale. Le CHSCT a une efficacité et une nécessité de proximité.

Les résultats de l'expertise nationale ne présagent donc pas des demandes que pourront faire les CHSCT.

Christian PIGEON

Pour nous, il est hors de question que cela se substitue aux initiatives des CHSCT locaux.

Michel JANNIN

Nous maintenons le fait que la demande de bilan sur les réorganisations précédentes est un point essentiel. En effet, le CCE n'a jamais eu de retour à ce sujet et donc aucun point de références.

Je propose donc que cette demande, qui nous paraît légitime soit maintenue au cahier des charges. Idem pour la question du réseau, puisqu'elle fait partie intégrante du projet ERC.

Jean-Claude LORIOT

La direction pose une question précise au CCE : donner son avis sur le projet ERC, pas sur ce qui s'est passé avant, ni sur ce qui va se passer après. Le champ d'ERC est déjà suffisamment large.

Il serait probablement intéressant de faire un bilan des réorganisations précédentes, mais cela ne nous apprendrait rien en ce qui concerne le projet ERC lui-même.

S'agissant de l'influence d'ERC sur le réseau, vous attaquez là des problèmes beaucoup plus généraux qui sont ceux de l'évolution de l'entreprise ; ce n'est pas ce dont nous avons à débattre en ce moment.

Michel JANNIN

« Les élus du CCE , après avoir pris connaissance du cahier des charges relatif à la poursuite de l'expertise du projet ERC à la séance plénière du 18 octobre 2005, en adoptent le contenu. Ils missionnent en outre le Cabinet SECAFI Alpha aux fins de poursuivre leur expertise selon les termes contenus dans le cahier des charges adopté ce jour. »

Pascal COURTIN

Monsieur le Président, est-ce que l'on peut avoir une suspension de séance, s'il vous plaît ?

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je passe la Présidence à Jean-Claude LORIOT, si vous maintenez votre suspension de séance.

Brève suspension de séance

Il est procédé à un scrutin à main levée.

AVIS FAVORABLES : 24 (CGT-SUD-CFDT-FO-CFTC)

Le Comité Central d'Entreprise de FT SA, réuni en séance extraordinaire, adopte la résolution dont il a été donné lecture à l'unanimité des membres présents.

Jean-Claude LORIOT

Je précise que cette résolution ne missionne pas directement le cabinet SECAFI Alpha, qui sera missionné sur la résolution adoptée moins les points sur lesquels la direction n'est pas d'accord, qui vous seront communiqués par écrit.

III. Point, à la demande de la majorité des élus, sur les Activités Sociales et Culturelles au sein de FRANCE TELECOM SA (cf résolution CCE du 5 octobre 2005)

Véronique BENAIZE

Je suis mandatée pour vous présenter un point sur l'avancement des travaux de la commission de transfert.

Patrice DIOCHET

Comme pour France Télécom on aura les documents, n'est-ce pas ?

Véronique BENAIZE

Oui, vous les aurez.

La démarche de la commission de transfert:

- étude de l'existant : gestion des activités sociales et outil Agora
- réalisation du cahier des charges, version technique du cahier d'expression des besoins.

Ce cahier des charges avait pour mission de déterminer les besoins fonctionnels et d'intégrer l'évolution du portail dans le futur périmètre CE, de comprendre et d'intégrer les exigences techniques avec le compte salarié au cœur du projet.

- vérification de la concordance du projet avec les CE
- examen des propositions des différents prestataires (Unilog, Jouve, Amaris et SDC), en termes de faisabilité technique et de délais.

Les objectifs de ce portail :

- communiquer les informations des CE et du CCE,
- proposer les prestations des ASC (offres CE et offres mutualisées),
- permettre aux salariés de réserver et de payer en ligne,
- permettre aux CE une gestion plus proche de leurs périmètres, en donnant un retour sur les prestations choisies par les salariés,
- permettre aux CE d'aborder le cas échéant les prestations mutualisées.

Cet outil devra évoluer selon l'accord de gestion, qui n'a pas encore abouti, afin d'offrir aux CE la possibilité de passer des conventions entre eux.

Le portail devra créer une relation entre les élus et les salariés : rendez-vous en ligne, forums... et proposer un espace réservé aux salariés (petites annonces...).

Il devra mettre en place un outil de communication entre les CE d'une part et entre les CE et le CCE d'autre part en back office.

Les acteurs :

- les administrateurs du CCE qui auront pour mission de gérer et publier les activités mutualisées, de gérer les prestataires et attribuer les droits d'accès aux outils de publication et mettre à jour les activités de leurs périmètres,
- les prestataires créent, dupliquent, modifient les prestations validées par les CE et le CCE avec lesquels ils ont passé une convention.
- Un lien direct avec le CSRH, qui devra donner aux différents CE la situation familiale de chaque salarié.

A ce sujet, il existe un texte du 13 janvier 2005, où FT accepte de valider les données de situation familiale permettant de calculer le quotient familial. La DDASS a été contactée pour savoir

comment mettre concrètement en application ce texte, mais le CCE n'a toujours pas reçu de réponse. La direction de FT peut sans doute aider à accélérer les choses.

La présentation du portail

Une première page d'information générales ouvre le site puis, pour en arriver à un CE, le salarié devra s'identifier à l'aide d'un code personnel.

Activités déroulantes : activités mutualisées, activités proposées par le CE, textes réglementaires, élections formulaires, petites annonces...

Une fois que la version du cahier des charges sera validée, un appel d'offres sera lancé pour sélectionner un prestataire.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Développer ce produit va prendre un certain temps, n'aurait-il pas été plus simple de partir d'Agora et de le faire évoluer ?

Arlette GROS

Nous répondrons peut-être à votre question, mais nous demandons une suspension de séance.

Suspension de séance

Arlette GROS

Résolution n°1

« Suite aux travaux de la commission de transfert sur la réalisation d'un outil de gestion et de communication, la visibilité des délais de réalisation de cet outil n'est pas déterminée de façon assez précise, on nous donne environ 6 mois. Dans l'attente, il y a nécessité de communiquer avec les salariés. Les élus du CCE se prononcent sur le lancement immédiat d'une solution transitoire, d'un outil qui intègre les données du cahier d'expression des besoins approuvées par la commission de transfert ainsi que les données de la version 5 du cahier des charges, s'agissant des trois points suivants : communication, gestion, compte salarié. Les élus du CCE mandatent la commission de transfert pour travailler sur la réalisation du portail de l'outil intermédiaire à partir de l'outil existant. Cette solution part d'une évolution de l'outil existant Agora qui sera de fait totalement relooké. Cette solution permet de démarrer rapidement le transfert des ASC début 2006 et de donner aux CE un outil pour les ASC comme fichiers, statistiques, etc... Les CE et le

CCE pourront également communiquer par l'intermédiaire de cet outil transitoire en fournissant entre autres des comptes-rendus, ce développement est une mesure de précaution : ce site est temporaire et n'interfère en aucune façon dans la poursuite de la réalisation du portail définitif. La commission de transfert continue l'élaboration du cahier des charges dans les délais les plus brefs. Nous nous étions engagés d'ici fin octobre 2005 à avoir terminé le cahier des charges pour permettre l'appel d'offres auprès d'entreprises diverses vers fin novembre 2005. Les élus se prononcent pour un outil définitif totalement indépendant du SI de FT. Ils se prononcent sur la nécessité d'associer les CE dans le choix de cet outil définitif qui est, selon l'accord du 13 janvier 2005, l'outil des CE et du CCE. »

Joël LECONTE

Résolution n°2

Résolution du CCE portant sur un outil de communication provisoire au CCE :

« Dans la meilleure des hypothèses, le choix du prestataire pour l'outil de communication définitif du CCE sera fait en décembre 2005, au plus tôt. La construction de cet outil prendra au minimum 6 mois. En tenant compte des différentes contraintes, il apparaît donc que cet outil ne sera opérationnel au mieux qu'en septembre 2006. Dans l'attente, il y a nécessité de communiquer avec les salariés. Un outil (Agora) existe déjà actuellement, dont une évolution conforme aux nouvelles IRP pourrait être opérationnelle rapidement. Nous demandons aux élus de se prononcer sur le lancement immédiat d'une solution transitoire d'un portail qui intègre les données du cahier d'expression des besoins approuvées par la commission de transfert. Les élus du CCE mandatent la commission de transfert pour :

- travailler sur la réalisation du portail intermédiaire à partir du portail AGORA.*
- et vérifier la réalisation de ce projet par la division DPS.*

Cette solution part d'une évolution du portail existant AGORA qui sera de fait totalement relooké. Cette solution permettrait de démarrer rapidement le transfert des ASC et de donner aux CE un outil de gestion pour les ASC (fichiers, statistiques, ...etc.) Les CE et le CCE pourront également communiquer par l'intermédiaire de ce portail transitoire en fournissant notamment les comptes rendus. Ce développement est une mesure de précaution; ce site est temporaire et n'interfère en aucune façon dans la poursuite de la réalisation du portail définitif. La commission de transfert continue donc l'élaboration du cahier des charges dans les délais les plus brefs, pour permettre l'appel d'offres de l'entreprise qui réalisera ce portail définitif. La validation de la réalisation de ce portail intermédiaire, sa gestion ainsi que les éventuelles conséquences sur AGORA, se feront dans des délais qui devront être précisés dans un prochain CCE et qui seront les plus brefs possibles. »

Il est procédé à un scrutin à main levée.

Résolution n°1

AVIS FAVORABLES : 11 (CGT-FO)

AVIS DEFAVORABLES : 13 (SUD-CFDT-CFTC)

Résolution n°2

AVIS FAVORABLES : 13 (SUD-CFDT-CFTC)

AVIS DEFAVORABLES : 11 (CGT-FO)

Le Comité Central d'Entreprise de FT SA, réuni en séance extraordinaire, adopte la résolution n°2, dont il a été donné lecture, à la majorité des membres présents.

Arlette GROS

Suite à ces deux votes, nous avons une troisième résolution à proposer au CCE. Nous l'expliquons puisque nous avons fait une ouverture pour trouver un compromis afin de travailler très rapidement et dans les meilleurs conditions possibles au transfert et au développement des ASC dans les CE. Cette ouverture était assujettie à quelques garanties, et notamment à celle d'associer les CE au choix de l'outil définitif, puisque conformément au texte du 13 janvier 2005, il est bien l'outil des CE et du CCE. Il nous semblait donc juste que les CE soient associés à cette décision.

Nous proposons donc une autre résolution.

Résolution n°3

« Les élus du CCE se prononcent sur la nécessité d'associer les CE dans le choix des outils provisoires et de l'outil définitif qui sont mis au service des CE et du CCE , selon l'accord du 13 janvier 2005. »

René OLLIER

Je vais expliquer pourquoi nous voterons contre cette résolution :

Il est de la responsabilité du CCE, représentatif des 38 CE de FT SA et surtout représentatif du vote des salariés issus des élections au CE de janvier 2005 de proposer une solution intermédiaire permettant de répondre à l'attente urgente des salariés et des CE en ce qui concerne la communication et la gestion des ASC. Le CCE répondant de cette façon aux demandes exprimées par les CE lors des 6 et 7 octobre 2005, lors des visites effectuées par la commission de transfert, se situe pleinement dans le cadre de l'accord du 13 janvier 2005 sur les ASC et les lieux de décision.

Il est procédé à un scrutin à main levée.

Résolution n°3

AVIS FAVORABLES :8 (CGT)

AVIS DEFAVORABLES : 13 (SUD-CFDT-CFTC)

ABSTENTIONS : 3 (FO)

Le Comité Central d'Entreprise de FT SA, réuni en séance extraordinaire, rejette la résolution dont il a été donné lecture à la majorité des membres présents.

Arlette GROS

S'agissant des ASC, l'ordre du jour comporte d'autres points portant sur la composition des deux commissions, commission ASC et commission de transfert.

Denis VARRIERAS

La délégation SUD a décidé d'inverser les deux membres de la commission de transfert.

Yvon SOULAYE remplacera Evelyne VIEUX-COMBE à la commission ASC du CCE

Joël LECONTE remplace Yvon SOULAYE à la commission de transfert.

Il est procédé à un scrutin à main levée.

AVIS FAVORABLES : 21 (CGT-SUD-CFDT-CFTC)

REFUS DE VOTE : 3 (FO)

Le Comité Central d'Entreprise de FT SA approuve les remplacements énoncés à la majorité des membres présents.

Arlette GROS

Suite à une proposition de la commission de transfert, validée par le Bureau du CCE la semaine dernière, nous avons une information résolution portant sur la réservation d'un nom de domaine s'agissant de l'outil de communication CE-CCE.

Au cours de la rédaction du cahier des charges, il est apparu la nécessité de définir un nom de domaine pour Internet, la commission de transfert a proposé, avec l'aval du Bureau, de réserver un libellé qui pourrait être ceft.fr, .com, ou.org selon les modalités pratiques, ainsi qu'un libellé cceft.fr, ou.com, ou.org, ceci afin de se réserver la possibilité de les utiliser ultérieurement.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Il faudra vérifier que ce nom n'est pas déjà utilisé.

Il est procédé à un scrutin à main levée.

AVIS FAVORABLES : 24 (CGT-SUD-CFDT-CFTC)

Le Comité Central d'Entreprise de FT SA, réuni en séance extraordinaire, approuve la proposition dont il a été donné lecture à l'unanimité des membres présents.

Joël LECONTE

Résolution du CCE portant sur la validation du cahier des charges pour l'appel d'offres concernant l'outil de communication du CCE

« La commission de transfert travaille depuis son origine à la création d'un outil de communication et de gestion du CCE et des CE. Le cahier des charges est écrit par la commission avec l'aide d'un service de France Telecom, DPS. A ce stade, la version 5 est assez proche d'une version finale. Pour finaliser, la commission de transfert a besoin de réponses de France Telecom, notamment sur le compte salarié. En outre, des questions restent encore en suspens sur les flux financiers entre les CE et le CCE ainsi qu'entre les CE.

Devant la nécessité de valider définitivement et rapidement le cahier des charges, la commission de transfert, si possible à l'unanimité, présentera un cahier des charges au CCE. Ce cahier des charges ainsi que la méthodologie de l'appel d'offres seront présentés pour décisions, lors d'un prochain CCE. »

Véronique BENAIZE

La CGT va s'abstenir sur cette résolution, car pour elle la commission de transfert ne travaille pas à un outil de communication auquel on adjoint un outil de gestion et de comptabilité, mais elle travaille à un outil de gestion intégré. C'est la raison pour laquelle cette résolution ne lui convient pas.

Joël LECONTE

Nous demandons une interruption de séance.

Suspension de séance

Joël LECONTE

Je vais vous lire une résolution légèrement différente :

« La commission de transfert travaille depuis son origine à la création d'un outil de communication du CCE et des CE auquel seront adjoints des outils de gestion et de comptabilité. Le cahier des charges est écrit par la commission avec l'aide d'un service de France Telecom, DPS. A ce stade, la version 6 est très proche d'une version finale. Pour finaliser, la commission de

transfert a besoin de réponses de France Telecom, notamment sur le compte salarié. En outre, des questions restent encore en suspens sur les flux financiers entre les CE et le CCE, ainsi qu'entre les CE. Devant la nécessité de valider définitivement et rapidement le cahier des charges, et étant donnée l'avancée des travaux à ce jour, le CCE autorise la commission de transfert à valider le cahier des charges définitif si cette validation est unanime. Dans tous les cas, le cahier des charges ainsi que la méthodologie de l'appel d'offres seront présentés pour décisions, lors d'un prochain CCE. »

Il est procédé à un scrutin à main levée.

AVIS FAVORABLES : 21 (CGT-SUD-CFDT-CFTC)

REFUS DE VOTE : 3 (FO)

Le Comité Central d'Entreprise, réuni en séance extraordinaire, adopte la résolution dont il a été donné lecture à la majorité des membres présents.

Arlette GROS

J'ai un dernier point d'information à livrer au CCE : la commission ASC du CCE a pris l'engagement d'une réunion de la commission ASC du bureau du CCE pour faire des propositions concrètes sur le transfert des ASC vers les DOM. Nous les rendrons au CCE de novembre prochain.

Cette réunion se poursuivra par une autre réunion et nous demandons à France Telecom de mettre à la disposition de la commission les éléments qu'elle a demandés pour le calcul du quotient familial après la récente revalorisation des salaires.

La commission souhaite que l'on porte à l'ordre du jour du mois de novembre un point sur les ASC.

René OLLIER

Je rappelle que le point n'est pas terminé, car la résolution qui avait été votée lors du dernier CCE comprenait deux points. Le premier étant épuisé, le deuxième est le point sur la négociation de l'accord de gestion confié aux organisations syndicales à la suite de la résolution adoptée le 9 juin dernier par le CCE.

Nous ne sommes pas naïfs, nous savons que les organisations syndicales au plus haut niveau n'ont pas pu s'entendre sur ce point.

L'accord signé au début de l'année comportait une clause dérogatoire par rapport à l'avis des CE qui était de mettre dans l'accord un certain nombre d'activités mutualisées auprès du CCE : vacances adultes, vacances enfants, billetterie, prestations d'action sociale et guichet sport.

Depuis lors, un certain nombre de rencontres ont eu lieu et une discussion s'est déroulée en CCE avant l'été qui avait démontré des difficultés à avancer sur cet accord de gestion, concernant la reversion des CE vers le CCE pour les activités dites mutualisées.

En juin, une résolution avait été votée après entente des élus du CCE, qui renvoyait aux organisations syndicales la responsabilité de trouver un accord. Etant entendu que cela nécessitait ensuite l'approbation du CCE et surtout des CE.

Le texte de cadrage prévoyait que la validité de l'accord serait d'un an, soit la mandature qui reste. Une fois l'accord signé, il faudra le valider avec les CE.

Sud est extrêmement attaché à ce que cet accord voit le jour. On considère que les mois de travaux que nous avons eus ont abouti sur un accord en janvier, important et utile pour les salariés.

La rencontre entre les organisations syndicales a été annulée par l'une d'entre elles à la dernière minute et aujourd'hui nous essayons de trouver un moyen d'avancer.

En effet, les divergences qui existent sur la capacité à trouver un accord de gestion entre les CE et le CCE portent sur trois points :

- la hauteur de reversement des CE, un certain nombre d'organisations indiquant qu'il y a un affichage qu'il faut respecter en considérant ce qui va rester auprès des CE pour la gestion locale. Aujourd'hui, il y a une tête d'accord et il nous semble qu'un pourcentage légitime assez élevé aux alentours de 40 à 50% devrait permettre une péréquation sur ce point.
- les contenus : la question est de savoir si on maintient ce qui se faisait avant. La commission ASC du CCE peut dès maintenant y réfléchir.

Il nous semble que dans cet esprit un accord pourrait être trouvé rapidement. Nous avons dit que nous étions ouverts à la discussion, notamment sur une éventuelle part fixe.

Si ce n'est pas le cas rapidement, les organisations syndicales donneront une piètre image d'elles-mêmes. D'autre part, ce blocage n'aide pas les CE à se projeter dans l'avenir, ils ne savent pas comment estimer leurs futures activités.

Il convient de sortir rapidement du constat et d'avoir quelque chose à proposer.

Arlette GROS

Je rappelle que l'accord de gestion a été confié par les élus du CE aux organisations syndicales. L'acheminement de ce dossier leur incombe. Il me semble donc raisonnable à ce stade de laisser les OS continuer à agir dans l'intérêt des salariés.

IV. Poursuite du processus d'information-consultation du CCE de FT SA sur un projet de session du capital de COGECOM à FRANCE TELECOM SA après expertise

Cabinet SECAFI ALPHA

Je vais vous présenter quelques planches qui synthétisent le travail que nous avons fait à la demande du dernier CCE sur l'analyse du projet de transfert universel de patrimoine de COGECOM vers FT SA. Nous avons restitué hier nos travaux à la commission économique sous la forme d'un rapport d'une trentaine de pages accompagné d'une vingtaine de pages d'annexes. Je me propose de vous en donner aujourd'hui les points les plus importants : la composition de l'actif de COGECOM et la participation.

Parmi les titres détenus par FT SA, ceux de Orange SA représentent 61%, ceux de COGECOM 32% et les autres 7% (Uni 2,...).

COGECOM a pour vocation de porter les filiales fixes et Internet du groupe.

L'organisation juridique est complexe : sous COGECOM se trouvent 6 sous holdings qui portent elles-mêmes les participations dans le fixe et dans l'Internet par grandes zones géographiques. En dessous, des holdings nationales dont France Telecom souhaite réduire le nombre (projet SIMPLIX).

Atlas Service Belgium est une grosse sous holding qui détient un certain nombre de filiales.

Ces sous holdings sont souvent basées en Belgique ou au Danemark soit pour des raisons fiscales, soit pour des raisons de plus grande souplesse du droit commercial.

FT SA et COGECOM co-détiennent plusieurs actifs stratégiques comme ASB.

A l'intérieur de COGECOM, on retrouve les sous holdings plus quelques participations importantes. Certaines de ces participations montrent une différence importante entre la valeur historique de ces titres et leur valeur actuelle, dite nette.

La filiale ASB détenait les titres d'Equant et de Mobile com. Les charges exceptionnelles passées par les deux filiales ont impacté directement ASB. D'où la dévalorisation de ses titres. Cela montre le lien entre les comptes du groupe et la valeur des titres au sein de COGECOM.

Comment valorise-t-on les actifs de COGECOM ?

Pour les filiales importantes, dont Orange SA et TP SA font partie, une façon classique de valoriser les participations dans les entreprises revient à valoriser les entreprises elles-mêmes et à appliquer les pourcentages de détention.

Comment fait-on pour évaluer ces titres ?

Pour Orange SA et TP SA, on regarde quels sont les flux de trésorerie que l'on peut attendre de ces participations dans le futur, c'est donc basé sur des hypothèses de business plan à 5 ou 10 ans, puis

on actualise, en ramenant la valeur de ces flux futurs à une valeur d'aujourd'hui, en tenant compte du risque pris, de l'inflation,..) et on arrive à une valeur des titres.

On constate donc à fin 2004 une perte de valeurs de ces titres. L'ensemble de cet actif de COGECOM est déprécié aujourd'hui de 60%.

S'agissant du projet de transfert universel de patrimoine de COGECOM à FT SA, la suppression de COGECOM est intégrée dans un projet plus global, appelé SIMPLIX, qui a pour objectif de supprimer un certain nombre d'échelons ou de filiales qui n'ont pas d'utilité avérée, mais aussi de réorganiser le portefeuille des participations de façon plus logique.

La suppression de COGECOM va mettre en visibilité directe toutes les filiales de rang 1, comme ASB. Dans certains cas, France Télécom est amenée à recréer le niveau de confidentialité qu'elle souhaite, comme avec RAP 18 qui comprend notamment Wanadoo e-merchant.

Au niveau du groupe, l'opération du transfert universel de patrimoine est neutre, puisque FT SA est actionnaire quasiment à 100% de COGECOM.

Un effet induit ou voulu : les remontées de dividendes suite à la suppression de COGECOM seront plus rapides et plus souples. En supprimant un échelon, vous gagnez un an dans le versement des dividendes des filiales de rang 1 vers la maison mère.

Quel impact sur l'intéressement, quel impact sur la participation ?

L'intéressement est basé sur l'atteinte d'objectifs, sur un budget, la question se pose donc seulement pour 2005.

Ce TUP (transfert universel de patrimoine) intervient assez tardivement dans l'année et n'a pas d'effet rétroactif sur le plan comptable. Il n'a d'impact que sur un ou deux mois selon la date à laquelle il prendra effet. Il se trouve que cet impact est légèrement défavorable : il représente 0,3 millions d'euros de négatif par rapport à objectif, l'indicateur de performances opérationnelles, qui est de 5,4 milliards.

A l'inverse pour la participation, on doit se poser la question pour 2005 et pour 2006. Dans le calcul de la participation FT SA utilise actuellement la formule dérogatoire. Actuellement, COGECOM a des liquidités que FT SA lui rémunère, ce qui représente à peu près 35 millions d'euros par an de frais financiers pour FT SA vers COGECOM. En supprimant COGECOM, les frais financiers disparaissent, ce qui ajoutera 0,5 millions d'euros à la participation de 2005.

Les engagements hors bilan

Ils représentent 2,6 milliards d'euros pour COGECOM; le principal étant un engagement de TP SA vis-à-vis de l'Etat polonais à investir 2,4 milliards d'euros jusqu'à fin 2007 sur le territoire polonais. Cet engagement est cependant pris en compte dans la valorisation de TP SA.

En 2004, France Telecom a recapitalisé COGECOM pour un peu plus de 13 milliards, car les dépréciations d'actifs s'avérant importantes, les fonds propres de la société étaient négatifs.

Conclusion

Le projet TUP de COGECOM est neutre au niveau des comptes du groupe et n'affecte quasiment pas l'intéressement et la participation des salariés de FT SA.

La disparition de COGECOM permettra des remontées de dividendes plus rapides et plus souples des filiales vers FT SA et ses actionnaires finaux.

Le projet SIMPLIX a pour vocation de diminuer le nombre de structures juridiques, mais il est aussi l'occasion de réorganiser les participations du groupe. Il faut donc veiller dans les différentes filiales de FT à ces changements de portage, car ils peuvent aussi signifier quelque chose. Cela peut être la confirmation d'une option stratégique, mais la transparence ayant des limites, FT peut si nécessaire recréer des échelons pour garder un degré de confidentialité suffisant vis-à-vis du marché pour un certain nombre d'activités.

Je vous invite donc à être attentifs à ces changements de portage de structures juridiques.

Patrice DIOCHET

On sait que COGECOM a toujours été une chasse gardée de France Telecom sous les différents PDG. Il s'agit aujourd'hui de défaire cette nébuleuse pour en recréer une autre. En raison du volet financier de cette opération, la CFTC ne pourra pas avoir un vote positif.

Richard. MORVILLE

Sur quelle durée porte la dépréciation de l'actif ?

Cabinet SECAFI ALPHA

C'est 60% à une date donnée, soit l'écart entre la valeur au moment de la constitution de la société et la valeur actuelle.

Thierry. FRANCHI

On ne regrettera pas la disparition de COGECOM, mais FT SA recrée dans le même temps un certain nombre de sous holding qui vont renforcer encore l'opacité que nous dénonçons. Je voudrais que soit précisée l'origine du holding RAPP 18, car cela rappelle de mauvais souvenirs. Nous nous rappelons SDR créée par des dirigeants de FT qui avaient soulevé l'émoi parmi le personnel de FT sur cette concurrence bizarre. Pourquoi Wanadoo e-merchant n'est-il pas rattaché à FT SA en termes de capital ?

Un intervenant

Il y a une soixantaine de lignes de participation chez COGECOM, or la direction a souhaité que toutes les participations qui ont de près ou de loin une activité financière ou d'intermédiation soient rattachées à une même holding, afin d'avoir un personnel ou un Conseil d'administration au sein de la holding qui regroupe les compétences nécessaires pour bien superviser un certain nombre d'entités. Wanadoo e-merchant, c'est A la page et Marcopoly, du commerce en ligne. Le concurrent principal est Amazon. Or, Amazon en France ne publie pas de comptes et, pour des raisons de concurrence, il n'est pas souhaitable de pousser Wanadoo e-merchant à divulguer des informations

– ce qui serait le cas si elle était filiale de FT SA. Cela reviendrait à nous tirer une balle dans le pied. C'est donc une logique de protection des intérêts de France Télécom.

Michelle AUTRET-BRISSON

A l'époque où Wanadoo était cotée en Bourse, elle publiait sa comptabilité par secteurs d'activité et des informations paraissaient donc sur celui du commerce électronique, Wanadoo e-merchant. La concurrence était sensiblement la même que maintenant et pourtant il y avait plus de transparence.

Je réitère la demande d'avoir une information au CCE sur la structure juridique de FT SA et sa logique économique et financière. Il est important que les élus du personnel disposent de ces informations.

Un intervenant

J'en conviens, mais à l'époque, on communiquait sur la base d'un segment d'activité (A la page et Marcopoly) et non pas sur les sociétés. Désormais, il y a une intégration des deux sociétés, donc la situation est un peu différente.

Claudine KIEFFER

Etant issue de Wanadoo, je peux témoigner du fait que les salariés de ces sociétés ont subi récemment des conditions de travail déplorables dues aux incertitudes de l'entreprise au sujet de l'avenir de ces deux sociétés. Finalement, ce sont toujours les salariés qui pâtissent de ces difficultés. Par ailleurs, on sait bien comment fonctionnent ces nébuleuses, c'est le marché dans toute sa splendeur.

Michelle AUTRET-BRISSON

Tout cela est significatif de la stratégie du groupe, ce n'est pas innocent.

Patrice DIOCHET

Y a-t-il un lien entre les futures intégrations des sociétés Transpac, éventuellement EGT, voire FTT et l'envie de France Télécom de supprimer COGECOM.

Un membre de la Direction

Non, il n'y a pas de lien entre ces opérations.

Jean-Marie PALAU

Que signifie manque de visibilité ?

Cabinet SECAFI ALPHA

Il s'agit d'une absence de visibilité vers l'extérieur. Lorsqu'une société publie ses comptes, elle donne la liste de ses participations, et lorsqu'elle est amenée à déprécier les titres d'une participation, elle doit expliquer pourquoi. Cette explication n'était pas jusqu'à présent donnée dans le détail, car COGECOM servait de « chambre de compensation » entre les dépréciations de

certaines filiales et les appréciations des autres. Cet élément disparaissant, on a un regard direct sur les filiales.

Un membre de la Direction

Je rappelle que les comptes consolidés de France Télécom, qui reflètent les opérations qui ont eu lieu, sont communiqués au marché. Mais il est vrai qu'il est plus transparent d'aller vers l'élimination du pallier intermédiaire.

Claudine KIEFFER

J'ai compris qu'on enlevait un filtre, mais que d'autres étaient prêts pour prendre la suite...

Un membre de la Direction

La suppression des sous holdings ne peut se faire que par étapes, mais il y a également des sociétés opérationnelles.

Cabinet SECAFI ALPHA

Il convient de rester vigilants sur les éventuels rattachements futurs. Mais pour l'instant, seule la structure RAPP 18 est recréée.

Pascal COURTIN

Une question d'ordre pratique : est-ce que cette intégration de COGECOM à FT SA permettra à la commission économique du CCE d'obtenir des informations ou de diligenter des expertises dans les structures ainsi intégrées à l'entreprise mère ?

Cabinet SECAFI ALPHA

En tant qu'analystes de FT SA, il est sûr que cela nous offrira une meilleure visibilité et une information plus détaillée sur les différentes sous holding.

Pascal COURTIN

Sans aller jusqu'à la franche hostilité affichée par la CFTC, l'enthousiasme de principe que FO pourrait montrer devant l'intégration d'une filiale à la maison mère, se trouve mitigé par quelques zones d'ombre...

Jean-Claude LORIOT

Diligenter des enquêtes spécifiques dans telle ou telle filiale ne rentre pas dans le cadre d'une mission normale d'analyse des comptes.

Cabinet SECAFI ALPHA

On peut néanmoins décider de faire un focus sur un point précis. Les prérogatives de l'expert du CE vont assez loin, puisqu'il a accès aux mêmes documents que les experts comptables.

Jean-Michel MIERLOT

Les membres du Conseil d'administration de COGECOM touchaient des jetons de présence, y aura-t-il des compensations ?

Un membre de la Direction

Dans le groupe France Télécom, il n'y a pas de jetons de présence dans les conseils d'administration des filiales.

Michel JANNIN

Y a-t-il une autre justification à la disparition de COGECOM que celle de jouer un rôle d'accélérateur de flux, de faire remonter des dividendes beaucoup plus rapidement vers les actionnaires ?

Un membre de la Direction

L'objectif n'est pas de faire remonter les dividendes plus vite, la trésorerie du groupe étant centralisée. Pour améliorer la gestion de l'argent dans le groupe, les sociétés qui sont filiales à 100% déposent leur argent auprès de FT. En définitive, il y a effectivement une conséquence induite sur la remontée de dividendes, mais cela procède plus de la nuance juridique puisque l'argent est déjà déposé chez France Télécom.

Cabinet SECAFI ALPHA

Le fait que ces dividendes remontent plus vite permet que ces sommes d'argent soient distribuables plus vite, ce qui est juridiquement important.

Un membre de la Direction

Mon commentaire était axé sur l'angle du cash, mais effectivement cela fait une différence comptable.

Richard MORVILLE

Est-ce que la situation des entreprises des différentes holdings nécessitera à moyen terme une nouvelle recapitalisation ?

Cabinet SECAFI ALPHA

La recapitalisation a été faite sur COGECOM, non pas dans les filiales opérationnelles et les sous holdings. Cela reflétait le fait que les titres portés par ces sous holdings avaient perdu beaucoup de leur valeur. Est-ce que la valeur des participations de COGECOM risque de continuer à se dégrader ? Il est difficile de se prononcer. Par exemple, la valeur des titres de TP SA a diminué en 2004 après de grands mouvements de dépréciation sur les filiales. A priori, sur toutes les participations qui ont défrayé la chronique, les provisions ont été passées et c'est apuré, mais on n'est jamais à l'abri d'une surprise, bonne ou mauvaise.

Denis VARRIERAS

Que deviennent les 0,24% des parts détenues par les administrateurs personnes physiques ? Peut-on avoir une idée de la valorisation de ces parts ?

Un membre de la direction

Les actions seront vendues à 1 euro.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je propose de passer au vote sur le projet de session de capital de COGECOM à FT SA.

Il est procédé à un scrutin à main levée.

VOTES FAVORABLES : 3 (FO)

ABSTENTIONS : 21 (CGT-SUD-CFDT-CFTC)

Le Comité Central d'Entreprise de FT SA, réuni en séance extraordinaire, s'abstient face au projet de transfert universel de patrimoine de COGECOM vers FT SA, à la majorité des membres présents.

Michelle AUTRET-BRISSON

Je souhaite faire une explication de vote. Les résultats de l'expertise montre que le transfert universel de patrimoine de COGECOM vers FT SA n'a pas d'impact direct sur les intérêts des salariés et ne semble pas avoir de retombées négatives sur la situation économique de l'entreprise, pouvant motiver un droit d'alerte. A défaut d'acquiescer plus de transparence, cela peut réduire l'opacité. France Télécom est une grande entreprise cotée en Bourse dans le cadre d'une économie de marché ultra libérale et financiarisée, et qui à ce titre se comporte comme ses pairs. Dans la mesure où les intérêts des salariés ne sont pas directement menacés, SUD choisit de s'abstenir.

Claudine KIEFFER

Je trouve cela difficile de s'abstenir sur un avis, mais les conclusions de l'expertise - qui n'a duré que quelques jours - ne permettent pas d'éclairer tous les rouages de ce manège financier. Nous savons que c'est le jeu du marché, mais nous choisissons de nous abstenir, car cette opération nous laisse dubitatifs.

Thierry FRANCHI

Pour nous, ce n'est qu'une opération financière, qui ne concerne pas les salariés, mais nous continuerons à nous battre contre les marchés financiers partout où ils se cachent.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je propose d'inverser les points 5 et 6 de l'ordre du jour et de faire ainsi passer la publiphonie avant le bilan social.

Les syndicats en sont d'accord.

VI. Information du CCE de FT SA sur le réorganisation de la supervision de la publiphonie.**Yves MARGUERITE**

Tout d'abord un rappel de contexte : la supervision de la publiphonie est une activité spécifique, qui dispose d'un système de détection d'alarme sur les publiphones, basé sur un SI spécifique.

Elle repose actuellement sur deux plateformes : une plateforme basée au Havre qui gère tous les publiphones des anciennes DED, soit 55% du parc des publiphones (DED Ouest, DED Sud-Ouest et DED Ile-de-France) et une autre plateforme, basée à Reims sur la DR Champagne-Ardennes et qui couvre 45% du parc des publiphones. Elle supervise les publiphones de l'ancienne DDR, DED Nord-Est et DED Sud-Est.

Ces deux plateformes sont aujourd'hui rattachées à des unités d'intervention clients, à l'UIC de Normandie pour celle du Havre et à l'UIC de Champagne-Ardennes pour celle de Reims.

Comme vous le savez, la publiphonie est une activité en décroissance, à la fois en termes d'usage, de minutes écoulées, de chiffre d'affaires, de nombre de cabines de publiphones. Toutes ces décroissances qui s'accroissent, notamment avec l'évolution du trafic des mobiles, ont un impact sur l'ensemble de l'activité et notamment sur l'activité de supervision.

Dans ce cadre-là, nous avons en liaison avec la DR de Normandie lancé le projet de regrouper cette activité sur le seul site du Havre, qui supervise déjà 55% du parc et a une équipe d'encadrement et de soutien plus pérenne.

Nous avons lancé un processus d'information-consultation au CE de Champagne-Ardennes au mois de mai et parallèlement, le CE de Normandie a lancé un processus d'information puisqu'il récupère de l'activité.

Ces processus ont entraîné beaucoup de débat ; le CE Champagne-Ardennes a mandaté la Commission activité économique pour étudier la pertinence du projet proposé et éventuellement élaborer des contre-propositions et adaptations à notre projet.

Deux projets ont vu le jour : l'un visait à (arrêt de l'enregistrement), il n'a pas été retenu. L'autre proposait de conserver les deux sites avec un encadrement et un soutien au Havre. Ces pourparlers ont occupé les CE des mois de mai, juin, et juillet.

A l'issue du CE du mois de juillet, le directeur régional, président du CE, qui entre-temps est parti, a décidé de mettre en œuvre le projet, considérant que l'absence d'avis du CE de Champagne Ardennes valait avis négatif. C'est dans ce cadre-là que le CE de Champagne-Ardennes a mandaté le secrétaire du CE pour interpeller le CCE. Nous avons entre-temps démarré le projet à la fois en Normandie et en Champagne-Ardennes.

Jean-Marc PALAU

« Même si cette réorganisation ne concerne que deux DR, même si le nombre de personnels impactés est de 49, 27 au Havre et 22 à Reims, elle n'en reste pas moins un projet national.

Le personnel s'interroge sur la baisse du trafic et se demande si elle ne provient pas d'une démarche de l'entreprise pour inciter les usagers à utiliser le portable et assurer ainsi un minimum de service universel.

Dans sa frénésie de réduction du parc cabines, sûrement dans des secteurs dits à problèmes au détriment de populations défavorisées, les personnels pensent que tous les éléments de rentabilité ne sont pas pris en compte lors de la décision de supprimer un taxiphone.

Ils s'interrogent sur la manière dont France Télécom juge le taux de rentabilité d'une cabine. Il serait intéressant de connaître les chiffres antérieurs à 2004 pour analyser le phénomène de décroissance du parc.

Dans son rapport du 7 juillet 2005, la Commission activités économiques du CE Champagne-Ardennes dénonce la sous-évaluation du chiffrage des investissements, en termes de locaux, de formation pour la mise en place du projet de restructuration de la publiphonie, et la non prise en compte du coût en formation des agents de la plateforme de Reims sur d'autres activités.

La taille critique des équipes invoquée une fois de plus par FT et les problèmes qui en découlent (congrés, suivi de l'activité sur deux sites) ne sont prétexte qu'à une suppression des effectifs pour répondre à des objectifs autres qui sont la rentabilité, les gains de productivité et la satisfaction du marché et de l'actionnariat institutionnel ou privé.

D'ailleurs, les termes de poursuite inéluctable de la décroissance démontrent une volonté affirmée de ne vouloir maintenir l'activité que dans le cadre minimum du service universel.

La direction de Champagne-Ardennes voudrait cantonner le CE à une simple chambre d'enregistrement, mais les élus sont aussi force de proposition et de contre-proposition.

Le refus de vouloir chiffrer le scénario du CE, en considérant que cette contre-proposition équivaut à un avis négatif, démontre une volonté de ramener le dialogue social à sa plus simple expression.

L'attitude de la direction sur la demande d'expertise est une marque de mépris et de cynisme envers les élus du personnel et l'on est en droit de se poser des questions sur l'activité sociale que l'on peut attendre d'un CE. »

Jean-Pierre CREUX

Il me semble que les intervenants sont rattachés aux UIC et ont une double appartenance : fonctionnelle et hiérarchique . Comment ce personnel va-t-il être traité dans le cadre de cette réduction de la charge de travail ?

Jean-Michel NIVELET

Ayant vécu personnellement cette affaire, je vais apporter un éclairage plus local

Je remarque que, dans les documents fournis par France Télécom, il manque certains éléments comme ce qui concerne le service d'accueil en Normandie.

Au mois de mars, le CE a été informé du fait la Direction ne voyait pas vraiment d'intérêt à conserver cette plateforme, car il y a plus de potentiel sur le 712.

Je tiens à souligner le manque de dialogue social de l'entreprise : le DR avait prévu de supprimer le service et les propositions alternatives ne l'intéressaient pas. Le CE avait juste le droit de discuter du volet RH.

Il a menacé les élus du CE de délit d'entrave et de tribunal, s'il faisait traîner les choses. L'expertise demandée par le CE nous a été refusée.

La Commission économique a fait un travail remarquable, mais ses propositions n'ont pas été suivies.

L'entreprise avait pour objectif de fermer la plateforme de Reims, c'est une décision de Champagne-Ardennes.

Effectivement le CE a eu l'impression de servir de chambre d'enregistrement et les salariés l'ont manifesté en déposant un préavis de grève, qui a été largement suivie.

Dominique SCHEIDECKER

Je pense que cette description appellerait une réponse de la part de la présidence du CCE, précisant sa position face à ce type de comportements.

Le CCE souhaite être informé, lors de ses projets de ce qui est prévu pour améliorer les conditions de travail des salariés concernés. Et de façon récurrente, cela ne lui est pas présenté. Pour la direction, concernant ce qui est communément appelé le « volet RH », il est souvent question uniquement des emplois maintenus ou supprimés. La présentation de l'économie de l'entreprise représente en effet très souvent l'essentiel de l'information.

Pouvez-vous vous engager, dans les projets présentés au CCE, à nous indiquer ce qui est mis en oeuvre par les directions, pour préserver les conditions de travail modifiées par les restructurations ?

Guy-Patrick CHEROUVRIER

S'agissant de l'impact sur les conditions de travail, cela dépend de la nature des projets présentés. COGECOM, par exemple, n'appelait pas de commentaire particulier à ce sujet.

Sur le principe, je m'accorde avec vous pour rajouter un volet conditions de travail lorsque c'est pertinent.

Christian PIGEON

Je suis dans le service prenant. Les gens ne se sont pas sentis correctement pris en considération dans ce projet de disparition de la publiphonie sur le service, notamment s'agissant de la reconnaissance de compétences qui leur avait été promise auparavant.

S'agissant du service prenant, on aurait souhaité l'engagement d'un processus d'information consultation au CE Normandie, car ce n'est pas parce qu'une activité est reprise qu'elle est sans conséquence sur l'organisation du travail dans la région.

Enfin, au niveau des conséquences en matière d'organisation du travail, on en est aujourd'hui à des discussions entre CHSCT sur les services concernés. Aux dernières nouvelles, 7 mètres carrés sont réservés aux entrants alors que la préconisation est de 9 à 10 mètres carrés, car ces personnes travaillent sur des écrans très larges.

Il nous semble qu'il serait de la responsabilité du président du CCE d'intervenir auprès des directions concernées pour préserver la qualité des conditions de travail du service prenant et permettre que les promesses faites au service cédant soient enfin satisfaites.

Christian VEILLON

Je souhaite savoir où en sont les projets de reclassement des 22 personnes de la plateforme de Reims.

Yves MARGUERITE

Nous avons signé hier avec toutes les organisations syndicales un protocole d'accord sur les modalités d'accompagnement des salariés de la publiphonie. Ce qui prouve que le dialogue social n'est pas totalement inexistant.

En application de l'accord de juin 2003, nous avons proposé à ceux qui étaient intéressés de poursuivre leur activité au Havre. Une personne va donc partir au Havre.

Les autres vont recevoir chacun deux propositions de postes à Reims, soit en service client, soit en technicien d'intervention clients, soit des postes en back-office.

Claudine KIEFFER

Je constate une fois de plus que nous avons un point d'information au CCE, après de longs débats en CE. Il aurait été judicieux que le CCE obtienne l'information plus tôt.

A nouveau, on note qu'au sein des DR les questions ne sont pas traitées, les réponses ne sont pas apportées, et les salariés, démunis, se tournent vers le CCE.

Il serait préférable que l'on puisse leur répondre sur leur périmètre.

Dans le cas présent, l'entreprise a déjà considéré que les CE avaient rendu leur avis. Que voulez-vous que le CCE dise ?

Jean-Claude LORIOT

Madame KIEFFER, j'allais vous poser la même question. Ce n'est pas nous qui avons demandé que cela soit présenté ici. Cela s'est fait à la demande du CCE.

Claudine KIEFFER

Pourquoi est-ce que l'on en arrive là ?

Jean-Claude LORIOT

Je rappelle notre position pour le principe. Il est clair que lorsque cela ne concerne que deux CE, cela rentre dans le cadre de la délégation de pouvoirs des directeurs régionaux qui ont la capacité de s'organiser entre eux pour créer, supprimer des unités et pour gérer les personnels associés. C'est inscrit dans leur délégation d'autorité.

Claudine KIEFFER

Ils n'y arrivent pas ! Pourquoi ? Où s'arrête leur délégation de pouvoirs, c'est peut-être la question qu'il faut se poser.

Jean-Claude LORIOT

Je ne pense pas que ce soit une question de délégation de pouvoirs. Je ne sais pas si ils n'y arrivent pas, mais lorsque vous posez la question « Pourquoi est-ce que les salariés ont envie d'en parler au CCE ? », ce n'est pas pour autant la réponse.

Christian PIGEON

Monsieur Lorient, vous exagérez, vous n'êtes pas raisonnable, vous vous moquez vraiment jusqu'au bout !

Nous avons consenti à ce qu'il n'y ait qu'une information sur la publiphonie parce que le dossier était largement engagé et que les collègues concernés montraient une certaine hâte à résoudre leurs questions professionnelles.

Cela dit, lorsque vous nous répondez que c'est nous qui avons demandé qu'il n'y ait qu'une information au CCE, c'est parce que l'on n'a pas pu vous imposer une information consultation dans les délais.

Lorsque deux DR sont en cause, l'un est prenant, l'autre est cédant, et souvent leurs intérêts divergent. De ce point de vue-là, votre réponse n'est pas sérieuse.

Jean-Claude LORIOT

Nous n'avons pas demandé à passer ce dossier dans le cadre du CCE. Mais je confirme que vous auriez préféré que ce soit une information consultation et que vous avez finalement accepté une information seule.

Thierry CORRE

Je ne vois pas dans le dossier l'impact sur les techniciens terrain de l'ensemble du territoire qui s'occupent de la publiphonie. Or, le fait de tout regrouper sur un seul pôle de supervision va entraîner le recrutement de nouveaux techniciens. Et la montée en compétence de ces 12 personnes va prendre du temps.

Yves MARGUERITE

Le soutien qui était à Reims est celui qui part au Havre, il va donc épauler les personnes qui vont monter en compétences au Havre.

Jean-Michel NIVELET

Nous souhaiterions que le CCE et son président s'engagent à suivre de façon attentive ce volet RH.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Un protocole d'accord a été signé en local, qui contient vraisemblablement les éléments que vous demandez en termes de suivi.

Jean-Pierre CREUX

Une réflexion plus globale sur l'attitude des DR vis-à-vis des activités en progression et de celles qui sont en décroissance :

On constate que les DR se précipitent sur les nouvelles activités sans calculer les moyens à mettre en œuvre pour les prendre en compte.

En contrepartie, elles se débarrassent aisément d'une activité en décroissance au détriment des techniciens, du savoir-faire et des compétences.

Michel JANNIN

Monsieur le président, nous souhaitons pour ce soir arrêter là les débats et reprendre un peu plus tôt demain matin.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je suis prêt à accepter cette proposition. Merci, bonne soirée à tous et à demain matin 9 heures.

La séance reprend le 19 octobre à 9 heures.

V. Poursuite du processus sur le Bilan Social FT SA 2004 engagé en séance du 9 juin 2005, tel que libellé en point 9 de l'ordre du jour concerné (établi en l'absence d'obligation d'avoir à le faire l'année de la mise en place des IRP) : présentation des compléments d'information.

Jean-Claude LOROT

Comme vous l'avez constaté dans les documents, nous nous étions engagés, à la suite de la dernière présentation, à faire le point des indicateurs que nous étions en mesure de fournir dès maintenant et ceux que nous n'avions pas. Pour être conformes au Code du travail (mais nous n'avons pas d'obligation cette année encore), nous devrions produire 40 indicateurs. Or, nous n'en avons que 7.

Il y a deux façons d'aborder le sujet : soit nous examinons ceux que nous avons soit vous vous focalisez sur les 33 qui manquent.

Je précise que nous ne faisons pas preuve de mauvaise volonté. En fait, soit notre système d'information n'est pas adéquat, soit nous avons un manque total de remontées d'information.

Quoi qu'il en soit, nous serons rapidement obligés de les fournir tous.

Indicateur 118 : les effectifs

La répartition s'effectue par nationalité. Vous trouverez donc des salariés d'origine étrangère et d'origine française. Il apparaît que la part des salariés étrangers a augmenté de 50 % entre 2003 et 2004. Ces derniers sont principalement présents sur VSF et dans la R&D où nous avons 180 salariés d'origine étrangère, ce qui représente presque 4,6 % de l'effectif. Cette donnée doit être cependant fiabilisée. En effet, cette information n'est pas systématiquement renseignée dans Alliance.

Indicateurs 143 et 144 : les licenciements

Il n'y a eu aucun licenciement économique sur FT SA. Je rappelle que dans le système d'information, le motif de licenciement économique n'existe pas. C'est dire à quel point nous en pratiquons peu sur FT SA.

S'agissant des autres licenciements, nous en avons enregistré 83 en 2002, 100 en 2003 et 99 en 2004. C'est un nombre très stable et très faible par rapport à l'effectif de l'entreprise.

Indicateurs 132 et 145 : les contrats à durée indéterminée

Cet indicateur donne une double information : les contrats qui ont été signés au cours de l'année et ceux arrivés à terme au cours de l'année.

En 2004, le nombre de fins de CDD est inférieur au nombre de CDD conclus dans l'année, contrairement aux années précédentes.

Indicateur 222 : le montant des dix rémunérations les plus élevées

Ce montant est de 6 903 K €

Indicateur 414 : la répartition du personnel à temps partiel

Le Code du travail impose de donner le nombre des salariés à temps partiel qui effectuent un horaire égal ou inférieur à 30 % du temps de travail normal. Nous avons préféré procéder à un découpage plus affiné, par tranche, de façon à ce que vous ayez une meilleure vision de la répartition de ces salariés. Le nombre est relativement stable d'une année sur l'autre. Je pense que vous remarquerez que, dans la tranche de 30 % à 49 %, le nombre de contrats a augmenté sensiblement. Il y en avait, en effet, 70 en 2003 alors qu'il y en a 387 en 2004. Je précise que ce sont les CDI Temps Partiel.

Indicateur 417 : le nombre de jours fériés payés

Selon le principe de l'entreprise, le chômage d'un jour férié n'entraîne pas une diminution de salaire. En 2004, il y a eu 10 jours fériés, dont 3 samedis.

Je rappelle que nous ne pouvons pas fournir les autres indicateurs parce qu'ils ne figurent pas encore dans le système d'information. De plus, faire cette recherche complète nécessiterait une remontée manuelle beaucoup trop lourde. Nous examinons actuellement les indicateurs pour déterminer ceux qui pourront être ajoutés l'année prochaine.

L'année suivante, nous serons soumis à l'obligation légale du Bilan Social. Nous devons alors faire en sorte que tous les indicateurs soient remplis.

Didier AUBINAIS

Notre intervention s'effectue en deux parties :

1) Un commentaire sur les indicateurs fournis

Ces indicateurs ne sont en réalité qu'au nombre de 5, car 2 d'entre eux étaient déjà fournis en partie dans le Bilan Social 2004

Indicateur 118 : les effectifs

Nous constatons que les chiffres fournis sont globaux. Par ailleurs, aucune classification détaillée n'apparaît.

Indicateurs 143 et 144 : les licenciements

L'indicateur 144 apparaissait déjà dans le bilan social 2004 sous la dénomination 149. Or, comme cette dénomination correspond au décès dans les Bilans Sociaux d'Établissement, il était juste que vous le changiez de nom. Il n'en reste pas moins que ce n'est pas un nouvel indicateur.

Indicateurs 142 et 145 : les contrats à durée indéterminée

Le nombre de fins de CDD est inférieur au nombre de CDD. Soit. Mais que vaut cette donnée en l'absence de durées moyennes ? Nous ne pouvons que supputer que l'emploi se précarise à FT SA.

Indicateur 222 : le montant des dix rémunérations les plus élevées

Nous supposons que le chiffre énoncé dans le Bilan Social est bon. Cependant, nous aurions aimé que cet indicateur soit accompagné d'une rétrospective depuis 2002.

Indicateur 414 : la répartition du personnel à temps partiel

Cet indicateur avait déjà été fourni avec le Bilan Social tel que FT SA le présentait auparavant. La seule évolution tient dans le pourcentage du personnel à temps partiel qui est en deçà de 60 %.

Nous ne reviendrons pas sur les CDI TP qui sont une hérésie au regard du besoin de l'emploi au sein de FT SA et des besoins des salariés précarisés par une entreprise florissante.

Indicateur 417 : le nombre de jours fériés payés

Nous pensons que FT SA se moque des élus. En effet, comment peut-on croire que le nombre de jours fériés payés en 2002 et 2003 ne se trouve plus dans la base de données RH ? De fait, il est difficile pour FT SA de dire que les salariés ont travaillé plus que le nombre de journées prévues dans les accords OARTT.

2) Les indicateurs que FT SA aurait pu fournir

Certains indicateurs auraient pu être trouvés sans faire de recherche excessive. D'autres, ceux qui ont déjà été donnés, auraient dû être revus selon la structure de classification de la CCNT.

L'indicateur 119

Cet indicateur donne la répartition de l'effectif selon une structure de qualification détaillée. Or, celle-ci n'apparaît pas alors que ces données sont disponibles. En effet, vous les fournissez bien au Comité de groupe européen. Ainsi, nous savons qu'au niveau A, il y a 674 salariés ; au B, 25 400 ; au C, 60 972 ; au D, 69 323, au D bis, 22 130 ; au E, 23 988 ; au F, 16 611 et au G, 2 548.

L'indicateur 181

Il paraît aberrant que les RH soient incapables de fournir, sinon le nombre total de journées d'absence, au moins les journées de présence. Une soustraction suffirait à trouver ce chiffre.

Les indicateurs 261 et 263

Ces indicateurs ne concernent normalement que la participation. Or, FT SA y a intégré, dès le départ, l'intéressement. Il me semble que ce n'était pas un travail colossal de fournir cet indicateur selon la norme.

L'indicateur 415

Cet indicateur est le nombre de salariés ayant bénéficié, tout au long de l'année, de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs. Je ne comprends pas que ce chiffre n'ait pu être donné. En effet, tout le travail mené sur les agents susceptibles d'être en astreinte aurait permis d'avoir cet indicateur.

L'indicateur 416

De même, le nombre moyen de jours de congés annuels n'est pas fourni. Il pourrait pourtant être déterminé en prenant le nombre de jours d'absences, en enlevant tous les congés spéciaux et en divisant par le nombre des salariés, ce qui permettrait ainsi d'obtenir une moyenne. C'est facile puisque FT s'est penché dessus pour les astreintes.

Pour quelles raisons FT SA est-elle si timorée à fournir des données concernant les absences ? Que cherche-t-elle à cacher ? Craint-elle que les salariés s'aperçoivent que les accords signés sur l'organisation du temps de travail sont loin d'être des accords gagnants ?

Je tiens à dire que nous resterons vigilants, lors de la présentation du Bilan Social 2005, sur la présence de tous les indicateurs obligatoires. Les quelques indicateurs manquants, précisés ici, auraient pu être fournis dès aujourd'hui.

Je rappelle que nous serons inflexibles sur la présentation des indicateurs sur le personnel, les rémunérations et la formation selon la structure de classification détaillée de la CCNT, comme la branche des télécoms le prévoit.

Pour achever ce court commentaire, nous ferons une seule appréciation : un effort a été fait, mais peut mieux faire.

Jean-Claude LORiot

S'agissant de la structure de la classification détaillée, nous avons un problème de positionnement pour deux catégories : les fonctionnaires 3-1 et les contractuels DA. J'avoue que je ne connaissais pas cette catégorie. En fait, ces deux niveaux n'existent pas dans la classification de la CCNT. Nous devons donc décider où les classer. Aujourd'hui, nous nous orientons vers un positionnement en D bis puisqu'ils sont considérés comme cadre à titre individuel.

Sébastien CROZIER

J'aimerais que soit acté dans le procès-verbal que vous classez ces catégories en D bis. Votre propos relève d'un formidable progrès social.

Jean-Claude LORIOT

Je n'ai pas dit cela. Mon propos signifie que ces catégories seraient assimilées à ; ce qui ne veut pas dire qu'elles seront reconnues comme des D bis.

Concernant l'indicateur 180, il ne figure pas dans la liste des indicateurs qui manquaient. Cependant, nous serons en mesure de le donner.

Quant à l'indicateur 415, nous tenons à donner des données validées. Sachant aujourd'hui qui a la responsabilité de valider ces deux chiffres, nous serons en mesure de les communiquer à une prochaine réunion.

Je rappelle que c'est la première fois que nous sommes confrontés à ce genre d'exercice.

Michelle AUTRET-BRISSON

Je reprendrai dans mon intervention certains éléments de la CGT.

Je souhaite dire que les compléments d'information qui sont relatifs au Bilan Social prouvent que, sur ce sujet, la direction de FT SA dit, avec le plus grand aplomb, tout et son contraire.

Je reprends le PV du CCE des 6 et 8 juin dernier sur le point Bilan Social.

Jean-Claude LORIOT a dit ce qui suit : « *Nous pourrions peut-être compléter certains indicateurs* », « *Certes, tous les indicateurs légaux ne figurent pas, mais ceci est dû au fait que le système d'information doit être calibré par rapport aux critères du Code du travail, ce qui demande du temps.* » Il est miraculeux que le SI se soit, depuis, autocalibré. Vous daignez, en effet, nous fournir aujourd'hui 7 indicateurs supplémentaires, lesquels auraient pu être donnés dès le départ et sachant, par ailleurs, qu'il faut 8 mois pour valider un indicateur existant déjà dans le système. J'espère que FT SA est plus performant pour le reste de ses activités.

Bernard BRESSON a dit : « *Certains indicateurs sont indisponibles, tel celui relatif à la répartition de l'effectif sur la nationalité* ». Pourtant, cet indicateur est fourni aujourd'hui, même s'il ne l'est pas d'une manière satisfaisante.

Jean-claude LORIOT : « *Nous pourrions justifier l'indisponibilité des informations que nous ne sommes pas en mesure de vous fournir.* » Bernard BRESSON : « *Nous justifierons l'absence des indicateurs que nous ne pouvons constituer et nous compléterons les autres.* » Nous attendons toujours cette justification.

Pouvez-vous justifier en séance le fait de ne pas avoir fourni :

- 1) la répartition de l'effectif selon une structure de qualification détaillée
- 2) le nombre de mutations d'un établissement à un autre (cette information figure dans le rapport trimestriel sur l'emploi fourni dans les CE)

- 3) la masse salariale annuelle totale
- 4) la part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire, alors que le bilan égalité professionnelle mentionne le montant moyen annuel par catégorie de la part variable, ainsi que la part de salaire fixe représentée par le variable
- 5) le montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à disposition de personnel alors que dans le rapport trimestriel sur l'emploi figurent les charges d'intérim et les charges de sous-traitance
- 6) les frais de personnel figurent dans le rapport trimestriel sur l'emploi
- 7) la valeur ajoutée ou le chiffre d'affaires.

Bernard BRESSON a dit : « *J'apporterai une réponse pour l'ensemble des 40 indicateurs manquants.* » Où est cette réponse ?

Je ne reprendrai pas les questions posées le 8 juin en séance qui n'ont pas trouvé les réponses que vous aviez promis de donner. Cependant, concernant le montant global des 10 rémunérations les plus élevées, j'aimerais savoir si le PDG de FT SA est compris dans l'assiette du personnel pris en compte pour déterminer cet indicateur.

Jean-Claude LORIOT

Je répète que sont incluses les dix rémunérations les plus élevées.

Michelle AUTRET-BRISSON

Sauf erreur de ma part, le PDG de FT SA n'est pas lié par un contrat de travail. C'est pourquoi je vous demande si Didier LOMBARD est inclus dans l'assiette qui permet d'extraire les dix rémunérations les plus élevées.

Jean-Claude LORIOT

Je l'ignore.

Michelle AUTRET-BRISSON

J'aimerais que vous me communiquiez cette information. Je considère que pour apprécier la signification du montant, il est important de savoir si la rémunération du PDG est incluse ou non. Je vous fais par ailleurs remarquer que cette rémunération doit être transparente.

Je rappelle, en outre, que nous attendons toujours que le programme de mise en place des stocks options, lesquels ont été validés au Conseil d'Administration, soit présenté en CCE. Je précise que les stocks options peuvent influencer sur le budget ASC.

Pour conclure, nous ne pouvons que constater, au-delà du débat de fond sur l'obligation ou non de FT SA à fournir un Bilan Social légal, l'absence totale de sérieux de la DRH.

Je signale, enfin, en ce qui concerne ce débat de fond, que l'assignation de FT SA devant la justice par le CE de la Division, a lieu le 8 novembre prochain. Il est encore temps pour la DRH de revenir à une attitude un peu plus cohérente et respectueuse de ses obligations.

Jean-Claude LORIOT

Je répète que nous n'avons pas d'obligation légale. Cette discussion pourrait être sans objet. J'affirme que nous ne cherchons pas à cacher la copie. Je vous fais remarquer que nous avons donné des informations hautement plus sensibles que celles qui manquent. Je fais allusion aux 10 rémunérations les plus élevées. Quel intérêt aurions-nous à cacher les chiffres de la masse salariale ? Je suis d'ailleurs étonné que nous ne l'ayons pas donné, car il ne figure pas dans la liste des indicateurs manquants.

Didier AUBINAIS

En fait, vous ne l'avez pas donné, car vous avez la possibilité de choisir d'autres indicateurs en lieu et place de cette masse salariale globale.

Michelle AUTRET-BRISSON

Vous n'apportez aucune justification du fait que vous ne donniez ni le montant de la masse salariale, ni le rapport entre les éléments variables et les éléments fixes.

Jean-Claude LORIOT

Notre justification est que nous n'avons aucune obligation légale de vous les procurer. En fait, si nous ne fournissons pas certains indicateurs, c'est parce que nous n'avons pas la possibilité de le faire ou que nous donnons d'autres indicateurs. J'ai cependant la liste de tous les indicateurs manquants et les raisons de leur absence. Je veux bien l'examiner avec vous, mais le temps nous manque.

Je vous donne un exemple. Ainsi, nous n'avons pas comptabilisé le nombre de salariés appartenant à des entreprises extérieures, car nous achetons une prestation à l'extérieur et non la force de travail des personnes. En fait, la seule solution est de déterminer le montant moyen de la prestation d'une personne et diviser le chiffre d'affaires que nous faisons avec l'entreprise par ce montant, ce qui donne une estimation du nombre de personnes. Je reconnais cependant que c'est un indicateur obligatoire.

En outre, nous n'avons pas de données sur la durée moyenne des contrats de travail temporaire. Nous allons donc nous tourner vers nos fournisseurs afin de les obtenir.

Concernant l'embauche de travailleurs saisonniers, je pense qu'il n'y en a pas à FT SA.

Par ailleurs, l'indicateur du nombre de salariés mis en chômage partiel indique zéro.

Quant à l'indicateur sur le nombre de handicapés à la suite d'un accident de travail intervenu dans l'entreprise, il sera bientôt finalisé.

La définition sur la part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire doit être éclaircie avant de fournir l'indicateur.

De même, la définition sur le pourcentage du salaire, lié tout ou partie au rendement, doit être éclaircie.

Didier AUBINAIS

Je suis assez surpris que vous deviez encore éclaircir certaines définitions. En effet, des définitions très claires sur ces deux derniers indicateurs sont écrites dans le Code du travail. Je suis vraiment étonné que vous vous aperceviez juste aujourd'hui que les indicateurs ont besoin d'éclaircissements.

Jean-Claude LORIOT

Je confirme que les indicateurs sont en cours d'éclaircissement. Nous nous demandons, par exemple, si le variable non PVV fait partie de la rémunération au rendement.

S'agissant de l'indicateur sur le pourcentage des ouvriers payés au mois sur la base des horaires moyens affichés, il est en cours de validation, même s'il ne concerne pas FT SA.

L'indicateur des avantages sociaux doit être redéfini afin de les revaloriser.

De plus, nous n'avons aucune saisie sur le nombre d'accidents dont a été victime le personnel temporaire et de prestation de services dans l'entreprise. Il nous faudra soit solliciter les fournisseurs, soit faire une remontée manuelle des informations.

Enfin, en 2005, nous n'avons fait aucune déclaration par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles.

En résumé, les indicateurs non donnés sont soit non validés dans la définition, soit absents du SI. Nous devons, cependant, trouver un système palliatif pour fournir ces données de manière régulière.

Lara ALOUAN

S'agissant des licenciements, j'observe une augmentation des licenciements par rapport aux effectifs et non une stabilité.

Jean-Claude LORIOT

Vous avez raison de le noter. En fait, c'est parce que les effectifs baissent.

Lara ALOUAN

J'aimerais également savoir combien il y a de CDD non signés.

Jean-Claude LORIOT

Je vous informe qu'un CDD non signé après 48 heures devient un CDI. Cependant, je dois reconnaître que je suis dans l'incapacité de vous dire combien de personnes n'ont pas signé leur CDD.

Lara ALOUAN

J'aimerais savoir si vous considérez que les rémunérations moyennes mensuelles brutes de 1 450 € jusqu'à 1 850 € permettent aux salariés de vivre correctement.

Jean-Claude LORIOT

Je vous rappelle que nous ne sommes pas en négociation salariale. Cette question se discute lors des négociations annuelles avec les délégués syndicaux. Cependant, je ne pense pas que l'entreprise ait à rougir de ces salaires minimums par rapport à ce qui se pratique dans l'ensemble des entreprises françaises.

Lara ALOUAN

Vous n'avez pas répondu à ma question.

Jean-Claude LORIOT

Je n'ai pas d'appréciation à donner sur le fait de pouvoir vivre ou non avec un salaire brut de 1 450 €

Lara ALOUAN

Vous ne pouvez donc pas répondre aux personnels qui se demandent « Comment est-ce que je fais pour vivre avec 1 450 € par mois ? ».

Jean-Claude LORIOT

Nous sommes hors sujet. J'estime avoir répondu.

Thierry CHATTE

Concernant les temps partiels, je préférerais parler de temps incomplets, car ils sont imposés et non choisis.

Jean-Claude LORIOT

Je ne partage pas du tout votre avis sur cette définition. À mon sens, le temps partiel imposé est un temps plein transformé en un temps partiel par l'employeur sans donner le choix aux salariés. En revanche, le temps incomplet est un temps choisi par des salariés qui ont décidé de signer un contrat à temps partiel

Thierry CHATTE

Vous jouez sur les mots.

Jean-Claude LORIOT

Pas du tout. Lorsqu'un salarié signe un contrat à temps partiel, il le fait non contraint.

Thierry CHATTE

L'indicateur 414 entretient pourtant une confusion. Près de 580 salariés dans l'entreprise ne travaillent pas à temps plein. En réalité, l'entreprise offre des contrats à temps incomplets. Nous préférierions qu'elle offre du 100 %.

Par ailleurs, l'indicateur des licenciements concerne *a priori* les salariés de droit privé. J'aimerais donc savoir s'il y a eu des révocations de fonctionnaires et quel en est le nombre ?

Jean-Claude LORIOT

D'une manière générale, nous ne ferons pas de distinction dans les indicateurs entre les fonctionnaires et les salariés de droit privé. En revanche, nous devrions vous donner le nombre global de licenciements et de révocations.

Thierry CHATTE

J'en conclus que la dénomination de l'indicateur est incorrecte. En effet, vous ne pouvez pas faire l'amalgame entre les deux, sinon les chiffres sont faux.

Jean-Claude LORIOT

Je le reconnais.

Patrick TROUDARD

À propos de l'indicateur sur les jours fériés, j'aimerais que vous me confirmiez que les CEA, qui en 2004 ont travaillé 210 jours, soit 3 jours de plus que ce que stipule leur contrat, récupéreront bien en 2005 les jours supplémentaires travaillés.

Je crois que vous tenez un décompte précis des jours fériés, donc des jours travaillés par les CEA.

Par ailleurs, une entreprise a l'obligation de la tenue d'un registre des nombres de jours travaillés.

Jean-Claude LORIOT

Je ne donnerai pas de réponse définitive sur le sujet. Je rappelle cependant que la logique de la rémunération utilisée par FT SA est la notion de forfait et non de décompte. Nous payons ainsi tous les salariés tous les mois quel que soit le nombre de jours réellement travaillés ; et la logique est la même sur l'année.

Ainsi, qu'il y ait 10 ou 8 jours fériés dans une année, nous nous basons sur une moyenne de 9 jours. Admettez que nous ne pouvons pas à la fois nous caler sur une notion de forfait et une notion de décompte.

Patrick TROUDARD

J'attire votre attention sur le fait que les forfaits des CEA sont annuels. C'est inscrit dans les textes signés et dans la loi ; l'Inspection du travail a d'ailleurs statué clairement sur ce point. Je vous

invite à réexaminer ce sujet de façon à revenir sur la notion que je vous ai indiquée. Il ne s'agit pas de salaire, mais de nombre de jours travaillés dans l'année N.

Jean-Claude LORIOT

J'exprimais juste une réflexion.

Patrick TROUDARD

J'espère que vous nous donnerez une réponse assez rapidement, afin que le sujet soit clos dans de bonnes conditions. Pour 2005, vous devrez actualiser ce phénomène particulier des jours fériés travaillés non rémunérés. Nous sommes bien en présence d'une nouvelle race de congés !

Serge CAMBOU

Le débat sur le Bilan Social était un débat attendu. Nous n'avons pas, nous-mêmes, toutes les réponses aux questions posées. Je crois cependant que la CGT a bien brossé le tableau. FO a fait le choix de ne pas rentrer dans le débat des obligations légales. Nous voulons que ce débat, aujourd'hui, serve à avoir un Bilan Social correct qui remplisse toutes les obligations légales présentées en CCE pour 2005.

Je précise par ailleurs que FO ne se soucie pas de savoir si la rémunération de Didier LOMBARD fait partie ou non des dix rémunérations les plus élevées. En revanche, si vous nous aviez donné les dix rémunérations les plus faibles, nous aurions insisté pour avoir les noms afin de rectifier cet état.

FO est prêt à rendre un avis sur le Bilan Social 2004. Je rappelle que l'ordre du jour du 8 juin 2005 précisait « Processus d'information-consultation sur le Bilan Social 2004 ».

Frédéric NEGRERIE

J'ai fait l'ordre du jour avec Jean-Paul GRISTI ; nous avons eu une négociation sur ce sujet-là. Effectivement, le libellé lors du premier passage en CCE parlait d'une information-consultation. Très logiquement, je lui ai proposé de parler d'une information, car le sujet est devenu une information en séance. Jean-Paul GRISTI désirait que cela demeure une information-consultation. Après négociations, nous avons gardé le même libellé, en sachant que nous parlions d'une information. Il ne faut pas interpréter cet ordre du jour autrement.

Serge CAMBOU

Je prends acte. Je m'en tenais au libellé de l'ordre du jour. Néanmoins, j'accepte qu'il n'y ait pas de consultation sur ce sujet.

Claudine KIEFFER

La CFDT rejoint les propos de FO sur le fait qu'elle aimerait bien en terminer avec le Bilan Social 2004. J'estime seulement que l'entreprise aurait dû cadrer déjà ce Bilan Social 2004 sur lequel elle n'avait pas d'obligations légales de manière à être complètement opérationnelle sur 2005.

Je note par ailleurs que Jean-Claude LORIOT a été capable de retrouver, en Alsace, les fonctionnaires qui avaient fait des grèves jugées illégales par lui, et ce, dans les trois dernières

années, afin de les priver d'indemnités de fin de grade. Il me semble que si vous avez pu trouver les ressources pour être aussi pointu dans le système RH, vous pourriez faire ces mêmes efforts dans la fourniture des indicateurs.

Didier AUBINAIS

J'aimerais revenir sur les réponses apportées.

Concernant la grille des salaires, il serait judicieux de vérifier si les salaires anormalement bas, au sein de FT SA, sont des temps complets ou des temps partiels.

Nous exigeons, par ailleurs, que le Bilan Social 2005 soit conforme aux obligations de FT SA. Cependant, vous ne pourrez pas vous contenter d'observer ces obligations. En effet, l'entreprise emploie des salariés fonctionnaires. Vous avez également instauré des CDI à temps partiel qui ne sont pas véritablement du temps partiel choisi.

Il y a donc un certain nombre d'indicateurs obligatoires que vous devriez décliner de façon plus précise en prenant en compte la particularité des fonctionnaires au sein de FT SA. Pour ce faire, je vous propose de mettre sur ce chantier les 400 emplois dont vous envisagez la suppression pour fournir le bilan social avec tous les indicateurs.

Dominique SCHEIDECKER

Nous ne vous demandons pas des informations sur l'emploi dans le but de donner notre avis sur la pertinence ou non des temps partiels. Notre but est de vérifier qu'il n'y ait pas d'abus, comme le législateur l'a prévu. Nous voulons, en effet, nous faire un avis sur la validité des actions de la Direction de FT SA au regard de la loi. C'est la raison pour laquelle les indicateurs nous sont nécessaires. Comment pouvez-vous à la fois trouver des détails extrêmes quand vous le souhaitez et ne rien trouver dès lors que nous vous demandons des informations précises ? Nous serons tenaces sur notre rôle.

Jean-Claude LORIOT

Je répète que nous ne cherchons pas à cacher la copie. Nous avons d'ailleurs donné des indicateurs sensibles. Et si nous n'avons pas délivré l'information que vous réclamez, c'est parce que nous n'avons pas les moyens de le faire correctement, avec la fiabilité qui s'impose. Je vous assure que nous ferons tout ce qu'il faut pour être en conformité. Je ne peux pas jurer que nous aurons tous les indicateurs en 2005, mais je promets que nous les aurons tous en 2006.

Michelle AUTRET-BRISSON

J'estime que FT SA argumente sur ses spécificités pour ne pas remplir ses obligations. Je rappelle que les informations qui doivent être fournies ne sont pas simplement le minimum nécessaire, mais ce sont toutes les informations essentielles aux élus du personnel pour se former un avis motivé par rapport à la réalité de l'entreprise. Et la réalité de l'entreprise comporte des spécificités.

D'ailleurs, la remarque de M. CHATTE sur les révocations fait partie des éléments qu'il faut mettre en évidence ainsi que son observation sur les CDI TP qui ne doivent pas être confondus avec les

temps partiels. FT SA devrait leur donner le droit de passer à temps plein s'ils le désirent. En outre, n'étant pas dans la même structure juridique, ils doivent être distingués dans les indicateurs.

Par ailleurs, j'informe M. LORIOT que FT SA n'était pas dans la légalité concernant le décompte des jours de travail des CEA. La DRH régularise en ce moment la situation grâce aux CEA qui sont obligés de faire ce décompte à la main. La DRH a cependant promis que ce décompte s'effectuera automatiquement l'année prochaine.

Jean-Claude LORIOT

Je vous remercie d'avoir complété l'information que j'avais.

Jean-Michel MIERLOT

Les CEA contractuels ont eu un avenant à leur contrat de travail précisant qu'il n'y a pas de remise à zéro des JTL au 1^{er} janvier. Les SI pourraient donc faire en sorte de récupérer leurs jours supplémentaires.

Denis VARRIERAS

En tant qu'élu du peuple, je ne peux accepter les propos de M. LORIOT sur la loyauté de l'entreprise dans la fourniture des éléments du Bilan Social. D'une part, des éléments non fournis, évoqués en séance, ont été donnés dans d'autres instances de l'entreprise ; d'autre part, l'argument de l'adaptation du SI pour fournir les chiffres doit être totalement réfuté. En effet, depuis deux ans, FT SA sait qu'il y aura de nouvelles instances représentatives du personnel et que ces instances lui créeront des obligations. Je constate enfin que l'entreprise est plus réactive quand il s'agit d'adapter des systèmes d'informations concernant des réorganisations.

Sébastien CROZIER

J'aimerais expliquer à M. LORIOT que l'esprit du législateur lorsqu'il a fait le Code du travail était de protéger les salariés et d'organiser un système pour se défendre face au patronat oppresseur.

Je peux comprendre que vous ayez basculé du côté du patronat oppresseur, mais j'espère que vous ferez appel à nos services pour vous défendre le jour où en tant que salarié vous en serez victime.

Vous ne pouvez pas nous dire qu'il y a loyauté d'entreprise lorsque vous nous fournissez des indicateurs. Je vous alerte sur le fait qu'en ce qui concerne les indicateurs, tantôt vous mélangez les salariés de droit privé et les fonctionnaires, tantôt vous les séparez. Ce n'est pas parce que le MEDEF rêve de s'exonérer d'un certain nombre d'obligations comme le Bilan Social, que FT SA doit le faire.

Je n'ai pas lu, dans les textes de loi qui régissent la mutation de notre entreprise, que ceux-ci impliquent le fait que vous incluez des fonctionnaires dans le périmètre du Bilan Social défini par les articles 438 -1 à 438 -10. Je suis d'accord pour qu'ils y figurent, mais pas en enlevant toute visibilité, mettant en cause le principe de transparence voulu par les législateurs. Prenez l'exemple des révocations. Comment seront-elles classées ? Ne serait-il pas absurde d'avoir des révocations pour motif économique ?

La confusion sera la même pour les rémunérations. Est-ce que vous dites que les fonctionnaires seront sur la DADS (Déclaration Annuelle des Salaires) ? Mais quand les DADS sur les dix plus gros salaires et les chiffres du Bilan Social seront comparés, comment saura-t-on que ce n'est pas la même chose ? Or, les textes sont clairs : le contrôle des autorités s'effectue au regard de la DADS.

Si vous continuez à jouer le jeu de la non séparation des informations entre les deux statuts, nous nous considérerons dans une logique d'entrave et nous saisirons les tribunaux.

Je suis heureux de passer uniquement en procédure d'information, ainsi la validation d'une abomination nous est épargnée.

J'aimerais enfin savoir si les CFC se trouvent dans la répartition du temps partiel.

Jean-Claude LORIOT

Les CFC ne sont pas considérés comme des actifs, car ils ne travaillent pas.

Sébastien CROZIER

Au regard de la Loi, les CFC travaillent.

Jean-Claude LORIOT

Je rappelle que le Code du travail ne nous oblige nulle part à distinguer les salariés de droit privé des fonctionnaires. FT SA n'a pas l'intention de faire cette opération. Si nous le faisons pour certains indicateurs du Bilan Social, il faudrait le faire pour tous. Or, ce n'est ni notre intention, ni notre politique, ni l'avis du Conseil d'État.

Sébastien CROZIER

Le Conseil d'État s'est prononcé sur un corps électoral et non sur des indicateurs. Je pressens des soucis si les fonctionnaires sont soumis à la classification de la CCNT.

Jean-Claude LORIOT

Il existe une table de correspondance sur les corps.

Sébastien CROZIER

Je suis désolé, mais il n'y a pas de table de correspondance entre les corps et les classifications de la CCNT. Je vous invite à regarder de plus près votre Code de la Fonction publique. Je vous préviens que demain, vous subirez nos remarques à ce sujet.

Gilbert DERVAL

J'aimerais revenir sur cette séparation des salariés de droit privé et des fonctionnaires. Je ne pense pas que l'entreprise doive fournir un Bilan Social uniquement pour les salariés de droit privé. Cependant, une distinction est nécessaire pour chaque indicateur. Cette distinction s'effectuerait par le biais de deux tableaux.

Jean-Claude LORIOT

Ce n'est pas la politique de l'entreprise. Nous voulons, dans la mesure du possible, traiter les fonctionnaires et les salariés de droit privé de la même manière. C'est, d'ailleurs, la seule politique possible pour avoir une unité du corps social dans l'entreprise. Cette politique a donné des résultats extrêmement positifs. Moi-même, je n'arrive pas à les distinguer.

Sébastien CROZIER

J'entends bien votre discours d'homogénéiser les populations.

Je vous rappelle cependant que les salariés de droit privé, lorsqu'ils sont à 80 % de leur temps, touchent 80 % de leur salaire, tandis que les fonctionnaires en touchent 86 %. Le processus est le même pour la participation et l'intéressement.

Si vous êtes prêt, M. LORIOT, à ouvrir des négociations syndicales sur l'ensemble des points pour homogénéiser les statuts dans le meilleur des deux sens, je vous en félicite. Cependant, vous nous expliquerez que vous allez respecter l'application des accords. Mais comment voulez-vous que nous en apprécions l'application puisque ces accords que vous signez ne concernent que les salariés de droit privé ? Comment pourrions-nous suivre l'augmentation des salaires annuels si vous mélangez les populations ? Il faut faire preuve de réalisme. D'une part, vous dites à ce CE que vous ne nous soumettez que les accords qui concernent les salariés de droit privé et d'autre part, que le Bilan Social comptera les deux populations.

C'est pour ces raisons que je demande l'application de l'article 135-7 et 135-8 et que je réclame tous les décrets, les directives et les lois qui concernent les fonctionnaires afin de mieux appréhender le Bilan Social.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

J'ai pris bonne note des différentes demandes, notamment celle du Bilan 2005. Je vous informe que des équipes, à la DRH, travaillent déjà à la préparation de ce Bilan 2005, afin de vous fournir un bilan de qualité.

VII. Poursuite du processus d'information-consultation du CCE de FT SA sur un projet d'intégration de la filiale TRANSPAC au sein de la société FT SA**Valérie LE GALL**

Je vais faire une mise à jour du calendrier et un point d'avancement sur le projet d'intégration de TRANSPAC au sein de FT SA.

En terme de calendrier prévisionnel, les procédures d'information consultation se poursuivent dans les CE TRANSPAC et SCE, de même au niveau des CE Drancy , DR Paris et CE FT siège, sachant que la fin prévue de la consultation pour ces trois derniers CE seront les 20 et 25 octobre 2005.

Je veux insister sur le fait que la mi-novembre 2005 est la date limite de remise d'avis sur le projet de fusion des CE TRANSPAC et SCE et sur les conséquences de la fusion au sein de SCE par le CE SCE pour que la fusion soit effective au 1^{er} janvier 2006. Si la date n'est pas respectée, la fusion sera décalée. Le 25 novembre 2005 est, en effet, la date limite de publication de l'opération de fusion pour que celle-ci soit effective. C'est une obligation légale. Je rappelle que le mois de décembre est gelé comme délai de recours des créanciers.

En terme d'avancement, nous poursuivons l'information en vue de la consultation des CE TRANSPAC et SCE. Nous avons présenté d'une part, les amendements au projet initial, les 27 et 29 septembre derniers, car il y a eu quelques changements au sein du périmètre SCE, et d'autre part, la projection des effectifs TRANSPAC au sein de l'organisation de FT SA au 1^{er} janvier 2006, au CE SCE, le 18 octobre dernier.

Les points en cours d'examen sont le devenir des IRP avec les organisations syndicales de SCE et de TRANSPAC et une présentation prévue en CE SCE le 28 octobre prochain.

L'expertise mandatée par le CE TRANSPAC est réalisée par le cabinet EQUITS. Il y a eu une pré-presentation d'un rapport provisoire en CE TRANSPAC le 18 octobre dernier. La présentation du rapport final étant prévue le 7 novembre 2005. L'expertise mandatée par le CE SCE est réalisée par le cabinet A PRIME, la remise du rapport aux élus du CE SCE étant prévue le 9 novembre 2005 pour une présentation en CE SCE le 14 novembre.

Il est prévu des processus de consultation-information aux DR de Paris et de Drancy le 20 octobre et au CE FT siège le 25 octobre dans la mesure où nous avons répondu à toutes les questions posées.

Michel BARRE

S'agissant du déroulement des négociations de l'accord préparatoire de la fusion, je rappelle que l'accord de méthode signé le 1^{er} août prévoyait une feuille de route pour l'ensemble des négociations relatives à la préparation de la fusion.

Nous déroulons aujourd'hui cette feuille de route comme il l'était prévu. Un certain nombre de thèmes ont déjà été traité dans leur totalité, tels les fonctionnaires et les hors cadres, et d'autres où il y a encore des étapes à franchir, tels les IRP, le régime collectif, les usages des mesures unilatérales et le régime horaire.

Il nous reste à traiter le thème Activités, sachant qu'une bonne partie a été prise en compte au niveau du CE, concernant notamment la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

En parallèle, nous rédigeons le document préparatoire à la fusion, lequel devrait être terminé à la fin de la semaine.

Patrick TROUDARD

J'ai bien compris que des personnels de TRANSPAC arrivaient dans le périmètre des CE. Cependant, d'autres personnels iraient dans d'autres périmètres. Des collègues de TRANSPAC m'expliquaient qu'il y avait également des personnels qui arrivaient à VSF. Pourriez-vous nous présenter, au moins en terme d'entités, qui accueillera ces personnes. ?

Valérie LE GALL

Il y a 183 personnes de TRANSPAC qui sortiront du périmètre SCE sur 3109 salariés. Vous remarquez donc que la majorité des personnels rejoignent SCE.

Ces 183 sont amenés à rejoindre d'autres directions. De mémoire, une cinquantaine de personnes (des architectes réseaux et des ingénieristes réseaux) rejoindront Drancy, d'où la consultation de ce CE ; une petite dizaine de personnes rejoindront la DR Haut-de-Seine, lesquelles sont sur des activités de facturation et de recouvrement sur le marché des PME. Une information du CE de la DR Haut-de-Seine a, d'ailleurs, été réalisée fin août.

Une quarantaine de personnes doit aller à la DR Paris au sein de l'AE Paris. La procédure de consultation du projet est en cours et devrait s'achever le 20 octobre.

Un certain nombre de personnes rejoindront les services partagés au sein du CSRH, car elles sont sur des activités de paye et d'autres se retrouveront à la DAP.

Patrick TROUDARD

Il y a-t-il du personnel qui rejoint VSF ?

Valérie LE GALL

Une dizaine de personnes rejoint des CE.

Patrick TROUDARD

Ce sont des CE qui font partie du périmètre des VSF.

Valérie LE GALL

Exactement.

Michel BARRE

J'ajoute que quelques personnes de TRANSPAC ont postulé sur des postes VSF et sont parties avant la fusion.

Valérie LE GALL

Ces départs n'étaient pas notre souhait dans le cadre du projet de fusion. Nous n'avons cependant pas empêché ces personnes de bouger. Je précise qu'il n'y a pas eu de suppression de postes au sein du SCE.

Gilbert DERVAL

Les tableaux qui nous ont été remis font état de 67 personnes qui vont à VSF, 50 à FT SA et 66 sur les fonctions supports.

Valérie LE GALL

Concernant ce dernier chiffre, une erreur s'est glissée dans le tableau. En fait, le chiffre exact est 56. Nous avons compté deux fois la même équipe de 10 personnes qui réalisent de l'activité de gestion de commande. Cette information a été corrigée en consultant le CE FT SA.

Gilbert DERVAL

Par ailleurs, il y a des personnes, souvent en petit nombre par site géographique, qui iront aux achats, aux RH... Comment peut-on obtenir un engagement précis sur la pérennité de la localisation géographique ? Je rappelle que FT SA a pour habitude de centraliser ses activités.

Valérie LE GALL

Il n'est pas prévu de modification de la localisation géographique au 1^{er} janvier 2006. Cependant, il est possible que dans 18 mois ou dans 3 ans, FT SA puisse envisager un déménagement des équipes selon sa nouvelle stratégie. Mais aujourd'hui, ce n'est pas d'actualité. Pendant toute la période de négociations de l'accord d'adaptation, il n'est pas question de déménager les équipes, leurs compétences, et donc de perdre des activités.

Gilbert DERVAL

Ces personnes s'inquiètent pourtant du maintien des petites structures sur leur localisation géographique. De même, du fait qu'une grande partie des effectifs de TRANSPAC sont transférés à SCE, n'y a-t-il pas un risque de voir bientôt une réorganisation de grande ampleur avec une délocalisation ?

Valérie LE GALL

Non. Toutes les études conduites avec les directeurs métiers avant de lancer ce projet ont servi à identifier toutes les synergies nécessaires pour optimiser et travailler mieux ensemble.

Gilbert DERVAL

Sur les 2 926 salariés de chez TRANSPAC, je ne connais pas la part qui travaille actuellement pour « Home ».

Valérie LE GALL

Ils travaillent sur le marché Entreprise avec des produits de « Home ».

Gilbert DERVAL

Non, pas sur ce marché...

Michel BARRE

Je ne connais pas beaucoup de salariés de TRANSPAC qui travaillent sur le marché Grand Public. Aujourd'hui, compte tenu des évolutions technologiques, il y a convergence des produits. Cependant, le champ des activités des salariés de TRANSPAC est le marché Entreprise et Grands Comptes. Et il le restera.

Gilbert DERVAL

J'aimerais avoir la matrice détaillée de la répartition des salariés.

Valérie LE GALL

C'est noté.

Gilbert DERVAL

TRANSPAC dispose de ses propres réseaux d'infrastructure. J'aimerais connaître aujourd'hui leur devenir.

Valérie LE GALL

Nous éclaircirons ce point.

Claudine KIEFER

Je voudrais saluer la qualité du travail des négociations et des IRP. Il y a eu une belle cohésion entre les syndicats. La CFDT est prête à donner un avis favorable.

Cependant, il reste à traiter la stratégie de la fusion. Nous émettons des réserves sur la pérennité des emplois et sur les risques de doublon au sein de SCE. Sur certains postes, ces risques existent. Nous espérons que l'entreprise saura anticiper.

Pascal COURTIN

Je ne vois pas l'impact pour FT SA de l'intégration de COGECOM, que nous avons votée hier, et de l'intégration de TRANSPAC.

Y a-t-il une relation de cause à effet ? Y a-t-il un calendrier entre les deux opérations ?

Quelle est la conséquence sur l'opération de l'intégration de TRANSPAC de l'intégration de COGECOM à FT SA ?

Michel BARRE

S'il n'y avait pas eu l'intégration de COGECOM pour pouvoir assurer la fusion de TRANSPAC dans FT SA, il aurait fallu qu'il y ait, au préalable, une cession de l'ensemble des titres détenus par COGECOM à FT SA. Il y aurait eu ensuite une fusion-absorption dans la maison mère.

Puisque la structure intermédiaire COGECOM n'existera plus lors de la fusion de TRANSPAC, l'opération est simplifiée.

Pascal COURTIN

Il n'y a donc pas de relation de cause à effet ?

Michel BARRE

Non. Il se trouve qu'il y a concomitance des deux opérations.

Rémy CLAUDET

Lors du débat précédent, avait été évoqué, dans le cadre de l'avis qui sera rendu le 16 novembre prochain, le fait que les élus du CCE puissent disposer des résultats des expertises qui ont été sollicitées aussi bien du côté de TRANSPAC que du SCE. SUD propose de mandater la Commission économique, si les élus en sont d'accord, pour prendre connaissance des résultats avant la prochaine réunion du CCE où un avis devra être apporté.

Claudine KIEFFER

Je précise que les élus de TRANSPAC ont indiqué que leur expertise leur appartenait. Il me semble qu'il faudrait leur poser directement la question.

Serge CAMBOU

Je rappelle qu'une résolution a été votée au sein même de ce CCE à la majorité, même si FO ne l'avait pas approuvée, qui disait que le CCE ne pourra être consulté qu'après avoir pris connaissance des rapports d'expertise qui avaient été commandités par les CE concernés.

Valérie LE GALL

Les dates de remise des rapports d'expertise au CE TRANSPAC et au CE SCE sont fixées aux 7 et 14 novembre prochains, sachant que la date limite est le 16 novembre. Il est impératif de ne pas manquer cette étape.

Claudine KIEFFER

Au lieu de voter une résolution pour faire travailler la commission économique sur ces rapports diligentés par les CE TRANSPAC et SCE, je suggère de travailler sur des rapports intermédiaires avec le CCE, ceci afin de respecter les délais.

Thierry FRANCHI

Je remercie M. le Secrétaire de rappeler qu'une résolution a été votée à la majorité, y compris dans le calendrier, pour que le CCE valide ces informations avant d'être consulté le 16 novembre prochain. La résolution reste cependant valable. Nous tenons à avoir les éléments avant d'être consultés. Nous partageons donc la proposition de M. CLAUDET.

René OLLIER

Je souhaite rappeler que le CCE s'exprimera à la mi-novembre. Personne ne souhaite reculer les échéances. En revanche, il faut éclairer nos avis avant cette date, à la condition qu'il y ait accord des CE.

Il tout à fait légitime pour le CCE de mandater un groupe (le bureau ou la commission économique) afin de prendre contact avec les dix CE et de voir avec eux quelles sont les possibilités d'avoir des éléments complémentaires. C'est une pratique courante qui ne vient pas en contradiction avec les résolutions votées et ne remet pas en cause la légitimité de chaque CE.

Sébastien CROZIER

Je rappelle aux élus que je suis un élu de SCE, l'entité qui est la plus impactée par le processus de fusion. Nous ne pouvons que regretter que la fusion de TRANSPAC intervienne si tard, parce que les managers précédents de FT SA ont manqué de lucidité et nous ont amenés à une situation ubuesque.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je vous demanderais d'éviter de faire des attaques personnelles. C'est la deuxième fois depuis ce matin. Ce n'est pas acceptable.

Sébastien CROZIER

Vous prenez la responsabilité de vos propos. J'estime que lorsque des managers font perdre des millions d'euros à une entreprise, il faut que cela soit su.

La résultante a donc été un désordre général, car l'entreprise a perdu beaucoup d'argent. Nous nous retrouvons dans des situations où les entités sont séparées et ont des fonctionnements différents. Néanmoins, sur le fond nous nous félicitons de cette fusion.

Je suis interpellé par l'accord de substitution FTEB dont les salariés de TRANSPAC ont bénéficié. En effet, cet accord n'a pas eu lieu à FT SA. Nous demandons donc officiellement que l'entreprise nous donne et nous montre les éléments relatifs à la négociation de cet accord qu'elle aurait dû avoir sur FT SA.

Je rappelle qu'il y a des centaines de salariés qui sont à FT SA avec un accord inexistant. Comment peut-on expliquer à des salariés que TRANSPAC a fait correctement son travail contrairement à FT SA ? Et comment gèrera-t-on à FT SA deux populations avec deux régimes ?

Sur le processus de consultation, je partage l'avis de Claudine KIEFER. Pour la première fois, il y a un peu de méthodologie sur un processus de fusion. Cependant, cela ne veut pas dire que ce qui a été signé est acceptable.

En outre, j'aimerais savoir quels seront les impacts en matière d'intéressement et de participation à FT SA. La Direction de France Télécom se doit de nous donner l'information sur l'impact sur l'année 2006, mais pas nécessairement en CE.

J'attends la matrice de transfert pour savoir qui est réparti et où.

Je me prononce au nom du CE SCE : je ne vois aucun obstacle à fournir l'expertise. Si certaines personnes au sein du CE ou de la Commission économique souhaitent d'ailleurs être associées aux travaux préalablement, il ne faut pas hésiter.

Je conclurai en disant que cette fusion est nécessaire, mais que nous ne braderons pas les droits des salariés.

Michel BARRE

A priori, la fusion ne change rien en ce qui concerne la participation pour les salariés de TRANSPAC et du groupe. Par ailleurs, l'accord d'intéressement de TRANSPAC arrive à expiration le 31 décembre 2005. Chaque année, cet accord fait l'objet de définitions d'objectifs qui permettent de calculer l'intéressement. Il suffit, je pense, mais ce n'est qu'un avis personnel, de prendre en compte dans ces objectifs l'intégration de TRANSPAC.

Sébastien CROZIER

C'est exactement l'étude que nous demandons. Vous avez le devoir de nous donner les incidences sur les indicateurs. Il faudrait solliciter les directions financières, de manière systématique et méthodique, afin de vérifier que pour chaque opération de fusion, le travail sera fait. Cela ne prendra que deux heures pour un expert financier de la direction.

J'attends, en outre, que vous répondiez sur le sujet du FTEB.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous allons vous donner des éléments concernant la matrice en attendant de répondre à votre question.

Michel BARRE

Nous avons arrêté au 15 octobre dernier une matrice de transferts extrêmement précise, comprenant la destination de tous les salariés de TRANSPAC.

Gilbert DERVAL

Peut-on l'avoir assez rapidement ?

Valérie LE GALL

Nous fournirons la matrice de transferts au CE SCE d'ici la fin du mois.

Sophie ABIB

Je crois savoir qu'il n'y a pas eu de négociations d'un accord de substitution. En conséquence, nous ne pourrons pas avoir un accord de substitution FT SA pour les salariés issus de FTEB. En revanche, je sais qu'un certain nombre d'items figurait sur les contrats de travail de ces salariés, en

matière de congés, de RTT.... Ces contrats de travail ayant été transférés, ils ont été scrupuleusement respectés.

Serge CAMBOU

J'aimerais réagir à ces propos en tant que secrétaire. Je précise que c'est au président de séance de répondre et non au secrétaire. Je tenais à le préciser, car mon rôle ne se résume pas à rappeler sans arrêt au président de répondre aux questions posées.

Sébastien CROZIER

J'attends de savoir pourquoi l'entreprise n'a pas ouvert les négociations, n'a pas envoyé les lettres recommandées sur la loi relative à l'article 13 -8 et pourquoi des salariés ne bénéficient pas des droits protecteurs du Code du travail à FT SA, alors que le travail a été fait correctement pour FTEB sur TRANSPAC.

J'estime que FT SA n'a pas rempli ses obligations vis-à-vis des salariés. Elle a donc commis une violation délibérée du Code du travail. Je demande que France Télécom ouvre à nouveau les négociations sur les accords de substitution. J'appelle les organisations syndicales à redemander l'ouverture officielle de la négociation. FT SA, qui est en retard. Elle est déjà en entrave délibérée. Prenons-en acte.

Sophie ABIB

Je ne peux pas vous laisser parler d'entrave. Nous n'avons pas tous les éléments sur FTEB. Cependant, nous vous les transmettons, si vous le souhaitez, mais entièrement sous votre responsabilité.

Sébastien CROZIER

Je n'ai pas accusé la Direction de SCE. Comme vous l'avez souligné, sur FTEB, les salariés ont été répartis sur tout France Télécom. Les discussions auraient donc dû s'effectuer sur le plan national.

Thierry FRANCHI

Je souhaite rappeler que TRANSPAC n'intègre pas SCE mais FT SA. C'est un élément important.

Rémy CLAUDET

Je propose de mettre au vote la résolution suivante :

« Le CCE, réuni le 19 octobre 2005, mandate la Commission économique et le Bureau pour contacter les CE de SCE et de TRANSPAC en vue de prendre connaissance des résultats des expertises diligentées par le CCE avant la séance du 8 novembre prochain au cours de laquelle le CCE donnera son avis. »

La séance est suspendue pendant quelques minutes

Rémy CLAUDET

Je relis la résolution, qui a subi une légère modification à la fin :

« Les élus du CCE mandatent la Commission économique et le Bureau pour contacter les CE de SCE et de TRANSPAC en vue de prendre connaissance des résultats des expertises diligentées par le SCE, et ce, avant le 8 novembre prochain, date à laquelle il sera consulté sur l'intégration de TRANSPAC à FT SA ».

Claudine KIEFFER

La CFDT s'abstiendra sur cette résolution. Nous ne voterons pas contre, car il est de droit à la Commission économique de prendre connaissance des rapports d'expertise, si tant est que les CE en conviennent. Cette résolution a, par ailleurs, été votée en CCE. Nous n'irons donc pas contre la résolution qui a été adoptée en CCE. Cependant, le 16 novembre étant la date de dernière limite, il n'est pas possible pour la CFDT de mettre en péril la fusion de TRANSPAC dans FT SA. C'est la raison pour laquelle nous nous abstiendrons. Nous tenons à rappeler la responsabilité que les élus auront dans la remise ou non de l'avis ce 16 novembre.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Serait-il possible de vous engager sur un avis dans la résolution ?

Claudine KIEFFER

Vous ne pouvez pas demander aux élus de s'engager sur un avis, c'est contraire au Code du travail. Imaginez que l'expertise mette à jour un vice si important que les élus jugent ne pas pouvoir rendre un avis ou devoir aller plus loin.

Serge CAMBOU

Afin d'expliquer le vote de FO, j'aimerais dire que nous nous retrouvons devant deux résolutions qui se superposent par rapport à celle que nous avons votée au précédent CCE. Il est hors de question que nous enlevions tout droit à la Commission économique. Nous ne nous opposons pas à ce que celle-ci puisse examiner le dossier. Nous restons sur la logique de notre vote, lequel était négatif.

Michel JANNIN

Je pense que la rédaction même de la résolution comporte en elle la volonté des élus d'émettre un avis, sauf si l'expertise révèle un empêchement. Il me semble que l'engagement moral avait été pris lors de la première présentation. Nous comptons sur la vigilance de FT SA pour convoquer en temps et en heure le CCE afin qu'un avis soit émis pour sécuriser la fusion de TRANSPAC.

Sébastien CROZIER

Je voudrais attirer l'attention des élus sur le fait que nous n'avons pas besoin de mandater la Commission économique pour qu'elle s'autosaisisse. La Commission économique a des prérogatives fortes et cela n'a pas de sens de lui donner mandat. C'est à mon avis une motion inutile.

Claudine KIEFFER

Je ne comprends pas bien la position de la CGT sur ce problème. Car, d'ores et déjà, elle est prête à rendre un avis, mais elle veut retarder son avis au vu des éléments. Dans ce cas, elle peut donner un avis défavorable avec la possibilité aux élus de revenir sur leur décision si l'expertise révélait un vice de forme. On ne peut pas à la fois dire qu'on ne rend pas un avis parce qu'on pas d'éléments et s'engager en disant qu'on est sûr de le rendre.

Michel JANNIN

Effectivement, nous avons la volonté de rendre un avis avant les délais légaux, sauf que nous ne savons pas ce que donneront les résultats de l'expertise. Cet avis était donc soumis à l'examen de ces résultats. Un vice de forme nous obligerait à renvoyer cet avis.

Il est procédé à un scrutin à main levée.

AVIS FAVORABLES : 15 (CGT-SUD)

AVIS NEGATIFS : 3 (FO)

ABSTENTIONS : 6 (CFDT-CFTC)

Le Comité Central d'Entreprise de France Télécom SA, réuni en séance extraordinaire adopte la résolution dont il a été donné lecture à la majorité des membres présents.

VIII. Engagement d'un processus d'information-consultation du CCE de FT SA sur un projet de création d'une Agence Entreprise Caraïbe

Jean-Louis BRANCO

Je suis sous-directeur de l'AE Guadeloupe et chef de projet sur la création d'une Agence Entreprise Caraïbe. Mon périmètre d'action concerne l'archipel de la Guadeloupe qui est composé de plusieurs îles (la Guadeloupe, Saint-Martin, Saint-Barthélémy, Marie-Galante, Les Saintes, La Désirade), auquel il faut ajouter l'île de la Martinique et la Guyane.

Ces îles ont une position économiquement confortable, mais cela ne va pas durer. Notre chiffre d'affaires est menacé par l'organisation de la concurrence et par les nouvelles technologies. Comme nous sommes très éloignés de la métropole, les personnes sont férues de moyens de communication. Aux Antilles, la voix sur IP se développe énormément.

Cependant, il est de mon devoir d'alerter aujourd'hui l'entreprise sur ce qui pourrait se passer à court et moyen terme.

Des relais de croissance nous permettraient, pourtant, de compenser la perte de notre activité traditionnelle. Nous avons choisi, à l'instar de la politique du groupe, de nous lancer dans le Next Entreprise qui est l'accompagnement de nos clients dans la transformation de l'IP. Nous nous retrouvons devant la convergence de la data mobile sur l'IP et la convergence de l'informatique et des télécoms, nous renvoyant ainsi à des métiers qui ne sont pas les nôtres.

Face à ces enjeux, nous projetons d'optimiser l'organisation du marché Entreprise dans cette région. Actuellement nous avons 40 personnes qui travaillent à l'AE Guadeloupe, 57 en Martinique et 9 en Guyane. Ce constat nous conduit à dire que le bon sens économique et social voudrait que nous réorganisions autrement les agences Entreprises par la création d'une seule agence.

Il y a des métiers dits de proximité et qui resteront de proximité comme la vente en face-à-face. L'idée est plutôt de regarder quelles étaient les activités qui pouvaient être mutualisées. Dans le modèle de vente sur le marché Entreprise, les PME sont adressées par téléphone. La localisation à un seul endroit nous paraît donc plus appropriée.

C'est pourquoi l'équipe des vendeurs responsables de comptes sédentaires, qui traitera les PME Antilles et Guyane par téléphone, sera localisée en Martinique. La réception des appels, des courriers ou des mails se fera en Guadeloupe afin d'équilibrer les activités entre les divers départements. Concernant le *back-office*, nous pouvons tenter de réorganiser la répartition des activités afin de créer des pôles d'expertise et d'atteindre des tailles économiquement intéressantes ; c'est pourquoi nous avons choisi de placer l'administration des ventes des produits standard en Martinique et l'administration des ventes des produits complexes en Guadeloupe.

Nous avons retenu plusieurs critères pour la création de ce projet :

- La création de cette nouvelle Agence Entreprise ne préfigure pas d'éventuelles évolutions des périmètres des deux Directions Régionales.
- Dans un souci permanent de recherche d'équilibre économique et social efficient entre les deux territoires, le siège de cette nouvelle agence sera implanté à la Direction Régionale de la Martinique/Guyane.

En fait, la localisation en Martinique des sièges des principaux groupes antillo-guyanais conforte le choix du rattachement de l'AE. En effet, les relations d'affaires sur le marché Entreprise nécessitent une proximité avec les centres de décision.

- L'organisation de la nouvelle AE se fera dans le cadre des invariants, établie par la direction métier, DCE :

a. segmentation des clients et mise en place de directions des ventes associées

b. mutualisation des activités du back-office

- La nouvelle AE se fera sur la base des effectifs inscrits au budget 2005 des AE actuelles et en cours d'actualisation pour le second semestre, soit environ une centaine de personnes.

- Aucune mobilité géographique des salariés n'est imposée dans ce projet. Les salariés garderont leur résidence actuelle, mais pourront, toutefois, à leur initiative, postuler sur des emplois ouverts sur les autres sites de la nouvelle AE.

Il n'y a pas de baisse de volume d'emplois, car les gains d'effectif réalisés sur le *back-office* sont réinjectés sur les nouveaux métiers. Un effort particulier sera fait pour accompagner cette transformation.

L'impact qui me semble important est celui du management, car manager à distance n'est pas simple. Outre l'usage des nouvelles technologies de communication, un effort particulier est prévu pour accompagner les managers dans leur rôle de *coaching*, d'explication de la stratégie et de pilotage de leur activité.

Nous avons défini, à la suite des échanges avec les délégués syndicaux, certains principes sur les IRP. Dans l'hypothèse où l'AE Caraïbe sera mise en place, le mandat des élus syndicaux sera prorogé de six mois. À l'issue de cette période, chaque organisation syndicale représentative de la nouvelle maille de l'AE Caraïbe désignera son délégué syndical.

Les DP actuels resteront en place ainsi que les trois CE. Nous proposons cependant, l'AE Caraïbe étant rattachée à la DR Martinique/Guyane, que le CE de Martinique soit informé et consulté pour les projets majeurs. Et, lorsque ces projets auront des impacts significatifs sur la Guadeloupe ou la Guyane, les CE concernés seront informés et consultés.

Jean-Claude OXYBEL

Les élus du CE de Guadeloupe se réjouissent que finalement le projet de fusion des AE de Guadeloupe, Martinique et de Guyane en AE Caraïbe soit inscrit en information-consultation au CCE.

Nous avons eu l'occasion de le dire ici même, on ne peut pas calquer les schémas organisationnels de métropole et les mettre en place dans les DOM, où les spécificités et les particularités sont reconnues par tous.

Si en juin 2004, les AE de métropole ont été fusionnées ; tout comme le projet ERC aujourd'hui, c'est toujours avec retardement et sans aucun contrôle que ces différents projets se mettent en place dans les DOM. Aujourd'hui les IRP nous donnent la possibilité d'interroger FT SA et l'obliger de nous expliquer ces choix.

Notre volonté n'a jamais été de combattre le projet, mais de faire en sorte que la direction de France Télécom fasse des changements organisationnels qui vont dans le bon sens et servent, à terme, l'intérêt local de l'entreprise.

Malheureusement et trop souvent, nous avons entendu les dirigeants reprocher à leurs prédécesseurs les choix stratégiques qu'ils avaient engagés.

Le projet AE Caraïbe, qui nous est présenté aujourd'hui, appelle au préalable un certain nombre d'interrogations :

- 1) Cette fusion est-elle viable à terme ? Comment diriger et faire fonctionner cette agence sur autant d'îles avec leurs différences et les difficultés liées aux déplacements, là où des entreprises similaires (EDF), des administrations (Éducation nationale), ont renoncé et fait marche arrière
- 2) Quelles sont les motivations et les raisons qui ont conduit à cette décision ? Et comment ces décisions ont-elles été prises ?
- 3) Comment expliquer vos conclusions de rattachement qui ne paraissent pas en adéquation avec des données chiffrées et ratios figurant en annexe 1 et en page 8 ?
- 4) Comment allez-vous organiser ce processus aux différents niveaux de consultation ? Quelle est la coordination avec les autres entités touchées par cette réorganisation ? Comment coordonner ce processus ? Sera-t-il mené parallèlement ou successivement et dans quel ordre de priorité ?

Quelques commentaires à partir des éléments figurant dans le document qui nous a été remis :

En premier lieu, vous dites que l'une des raisons principales qui pousse la direction de FT SA à réaliser cette fusion vient de l'analyse des *verbatim* clients qui perçoivent leur organisation comme trop complexe avec une multitude d'interlocuteurs. Pourtant, nous constatons qu'il y a un seul extrait provenant d'un seul client dans ce document. Où figurent les autres données ? La fusion serait-elle la seule alternative possible ? Faut-il s'attendre à terme au rattachement de l' AE Caraïbe à une AE de métropole ? Car ce même client souligne qu'il est également présent en métropole.

Où sont les données concernant la qualité de service ?

Pourrions-nous avoir l'historique et la situation actuelle des différents indicateurs de qualité de services, données chiffrées et détaillées ?

Dans le même temps, vous écrivez que l'analyse du marché révèle une position confortable de FT SA ; pourtant, le chiffre d'affaires a baissé en 2004 par rapport à 2003 et la pression de la concurrence s'affirme de plus en plus par la baisse des prix et le recours aux technologies nouvelles (VOIP, BLR) Bouche Locale Radio.

Le peu d'éléments chiffrés fournis par FT SA reste insuffisant pour établir des comparaisons pertinentes.

En 2004, l'effectif de l'AE Guadeloupe est passé de 49 à 40 (-9 en un an) et depuis le début de l'année, l'AE ne compte plus 40 personnes, comme indiqué dans le document (36 ou 37). Comment maintenir un CA avec 22 % de l'effectif en moins alors que l'on sait que certains marchés sont délaissés par rapport à d'autres ?

La baisse des prix des opérateurs concurrents est un domaine où FT SA devra laisser plus de liberté aux initiatives locales, et se détacher des directives nationales, lourdes, complexes et souvent non adaptées aux particularités locales.

N'est-ce pas dans cette direction qu'il faudra rechercher des solutions ?

FT SA accuse les élus locaux d'encourager ces mêmes opérateurs concurrents. Là aussi, n'y aurait-il pas dans cette voie des initiatives locales à mener ?

Pourquoi ne pas faire des propositions de même niveau que les concurrents ?

La stratégie de FT SA est claire : les effectifs ont baissé de 26 % en moins de 2 ans.

Vous estimez que la recherche de synergie complète entre les deux entités est indispensable pour dégager des ressources et les redéployer sur les activités génératrices de valeur.

- Sous quelle forme allez-vous dégager ces ressources ?
- Et comment envisagez-vous ce redéploiement ?
- Pensez-vous effectuer des mobilités intra DR ?
- Quelles sont les activités génératrices de valeurs ?

Par ailleurs, vous préconisez de développer rapidement les offres déjà exploitées dans l'hexagone (VPN unifié, Business Everywhere...), ce qui nécessitera une montée en compétences dans les domaines de la vente, la livraison et la facturation, ainsi qu'une professionnalisation des équipes.

Sur ce point, c'est ce que nous demandons depuis toujours : que les offres et services arrivent en même temps dans les DOM, afin de pouvoir bénéficier de toute la campagne d'information et de communication lancée dans l'Hexagone. Ce serait un plus pour FT SA par rapport aux concurrents.

Des questions se posent dans ce document :

- Quels seront les programmes de formations ? Quels en seront les contenus ?
- Quel est le nombre de salariés concernés ?
- Quelles sont les fonctions actuelles qui sont amenées à évoluer ?
- Envisagez-vous des promotions ?

Bien entendu, aucun tableau comparatif des effectifs des années antérieures n'existe dans ce document.

Pour atteindre votre cible d'un nombre minimum d'acteurs, comment se fera votre sélection, si sélection il y a ?

Combien de suppression de postes prévoyez-vous ? Et au détriment de quel bassin d'emploi ?

Vous parlez beaucoup de recherche d'équilibre économique et social efficient, mais avec peu de moyens, pourra-t-il y avoir vraiment équilibre, sachant que FT SA décide tout dans les DOM unilatéralement, et ce, sans aucune concertation préalable.

En somme, quels sont les moyens que vous pouvez mettre en œuvre pour atteindre les cibles en termes d'effectifs ?

Sur le plan organisationnel, vous dites que cette nouvelle Agence Entreprise Caraïbe ne préfigure pas d'éventuelles évolutions des périmètres des deux DR.

Le Président du CCE peut-il confirmer devant cette instance et à l'adresse des salariés de ces territoires qu'aucune initiative n'est menée par FT SA qui conduirait à une fusion des trois DR des DOM avec ORANGE Caraïbes.

Le rattachement sur la DR Martinique de cette Agence Caraïbe a été décidé pour le seul fait que les sièges des principaux groupes Antilles/Guyane étaient localisés sur ce territoire.

À cette seule analyse, peut-on voir à très moyen terme cette AE rattachée sur une DR de Métropole ? Ce qui serait un début de réponse à la forte inquiétude des salariés de ces territoires.

Par ailleurs, l'organisation de cette nouvelle Agence sera conforme aux invariants établis par DCE, avec segmentation des clients et mise en place des directions de ventes associées.

Le projet de création de cette AE précise que ces gros décideurs souhaitent un interlocuteur unique. Ceci sous-entend que des vendeurs spécialisés seront localisés près du Siège.

Pour qu'un vendeur localisé sur les deux autres DR aspire à cette qualification, faudra-t-il effectuer une mobilité géographique ? De même, le problème se posera quand un poste deviendra vacant sur une activité de vendeur alors qu'on aura détecté un surnombre sur un autre site.

Enfin, dans l'organisation prévisionnelle, le tableau donnant le dimensionnement des équipes comporte des chiffres erronés. Où se trouve le contrôle de gestion de cette AE ?

Il est dit que les équipes de la direction technico-commerciale et vente spécialisée, de même que la Direction de la performance seront réparties sur les trois sites en fonction des compétences locales, et alors que vous donnez déjà des chiffres ! Sont-ils fiables ? Où ferez-vous des recrutements ?

Créer des structures de plus en plus importantes est un principe adopté par FT SA. Mais ceci se fait toujours au détriment de l'emploi de proximité et de la qualité de la relation avec les clients.

Les imports organisationnels ne sont pas traités avec la détermination nécessaire.

Dans ce projet, FT SA s'identifie aux métiers et à l'activité des managers.

On ne parle que d'optimisation des ressources humaines qui servira à renforcer les métiers de la vente.

Vous argumentez sur la création de nouveaux métiers sans préciser lesquels et les moyens qui seront mis en œuvre pour les salariés. À aucun moment, FT SA n'évoque les possibilités de promotions et de qualifications.

La situation géographique de ces territoires rendra plus complexe le management à distance (déplacements, hébergements et les coûts induits).

Comment évaluer les coûts des transports et d'hébergement des cadres, lorsque l'on sait que le DVO doit héberger moitié/moitié par semaine dans chacune des DR de Guadeloupe et de Martinique, sans compter la Guyane et les îles de St Martin et St Barthélemy.

Les différents directeurs ne se priveront pas.

Les impacts sur les IRP auront des conséquences énormes. Nous ne souhaitons aucun changement dans les IRP. Les salariés nous ont confié un mandat au sein des CE respectifs de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane ; nous souhaitons continuer à les défendre totalement sur tous les dossiers les impactant.

Une première analyse conduirait là aussi, à une forte augmentation des coûts des déplacements pour les DS (Martinique, Guyane, Guadeloupe et ses dépendances, St Martin, St Barthélémy, Marie Galante, St Pierre-et-Miquelon).

Nous, les représentants du personnel, nous avons un doute en terme d'efficacité.

Pour conclure, aujourd'hui le CE de Guadeloupe a commandé un rapport d'expertise avant de se prononcer sur le projet, soutenu aujourd'hui par les CE de Martinique et Guyane.

La DR Guadeloupe a subi ces dernières années des restructurations, des réorganisations et des transferts de service sans aucun contrôle. Les élus du CE et les représentants syndicaux de Guadeloupe souhaitent enfin voir plus clair.

Nous souhaitons que les élus CCE mandatent l'expertise décidée pour le CE de Guadeloupe et demandent dans cette phase d'information que tous les éléments nécessaires soient mis à la disposition du Cabinet SECAFI ALPHA représenté en Guadeloupe par le Cabinet AUDIT ETOILES CARAÏBES.

Dès la mise en place de ce CCE, les élus des DOM du CCE ont sollicité la construction d'une Commission des DOM. Nous pensons que le moment est venu de passer à sa création et de lui confier cette première mission, qui consistera à préparer avec le soutien de l'expertise, à la délibération du CCE.

Un cahier des charges a été préparé par le CE de Guadeloupe. Je tiens à vous le présenter.

1) Problématiques liées à la stratégie

- Analyse détaillée de la situation de FT SA sur les Antilles (positionnement précis des concurrents par lien de produit, segment, mais aussi par type de segment client ; évolution sur plusieurs années sur la période de décembre)

2) Problématiques liées aux relations clients

- Bilan, indice, mesure de satisfaction avant et après fusion, évolution annuelle et bimensuelle, résultat des études, tant interne qu'externe, mesure de la performance avant et après fusion, mesure de la performance des expérimentations éventuelles, type de communication entreprise.

3) Problématiques liées au marketing

- Bilan chiffré des actions marketing et objectif lié à la nouvelle organisation, budget marketing et évolution, organigramme marketing avant et après.

4) Problématiques liées à l'organisation

- Organisation de la nouvelle maille, cartographie faisant coïncider géographie, condition des clients, des sites commerciaux et des structures AE avant et après la fusion, projets et moyens dédiés, impacts des CEP engendrés avant et après fusion

5) Problématiques liées aux emplois et compétence

- Évolution de profil de postes et de responsabilité, guides-métiers, effectifs précis et répartition, liste des personnels par site, contrats, caractéristiques sociales, horaires, indications salariales, âges et ancienneté dans le poste, intitulé et ancienneté dans le poste précédent, indicateurs de performance et suivi des évolutions sur les services, indicateurs d'évaluation des managers, fiche d'évaluation des compétences alignée sur les différents métiers, hypothèses de départ naturel et autre départ par date, moyens mis en œuvre pour atteindre les cibles en terme d'effectif.

6) Problématiques liées à l'impact financier

- Investissement, analytique, évolution des postes, évolution des produits, charges sur la période passée et l'étape de la fusion.

Jean-Claude LORIOT

Je vais répondre à M. OXYBEL sur le mode de fonctionnement du CCE. Je rappelle que la dernière fois, nous avons annoncé que nous étions contre le fait de consulter le CCE sur la création de l'AE Caraïbe.

Nous avons changé d'avis dans un souci d'ouverture et aussi parce que nous discutons actuellement avec les représentants du CCE sur les moyens qui permettraient de mieux nous organiser.

Il n'est cependant pas possible de prendre des engagements aujourd'hui sur le comment nous pourrions traiter d'une manière générale les dossiers des DOM, chaque dossier étant particulier.

J'ai le sentiment que toutes ces questions, vous les avez déjà posées localement et certainement à la même personne qui est assise à cette table. Je me demande donc où est la valeur ajoutée du CCE dans cette affaire.

Jean-Claude OXYBEL

Je vous rappelle que le CE de Guadeloupe a réclamé que ce projet passe d'abord au CCE, qu'une expertise soit diligentée et qu'aucune question-réponse concernant ce projet ne soit engagée. Nous attendons le positionnement de ce CCE.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je tiens à préciser qu'il n'y a aucun projet de fusion de DR, pas plus dans les DOM qu'en métropole.

Jean-Louis BRANCO

En effet, le CE Guadeloupe n'a pas posé de questions, contrairement aux CE de la Martinique et de la Guyane. Certaines sont celles que vous posez aujourd'hui. Elles appellent donc des réponses.

Gisèle HILDERAL

M. OXYBEL a dressé un tableau complet de la situation et je l'en remercie.

Monsieur le Président, vous venez de confirmer qu'il n'y a aucun projet de fusion des DR à long terme. Cependant, vous nous aviez dit que nous ne serions pas impactés par le projet ERC, et pourtant, nous le sommes. Nous sommes sceptiques aujourd'hui sur ce nouvel engagement.

Il est vrai que le CE de Martinique a posé des questions, mais il ne s'agissait pas de questions de fond. C'était les premières interrogations qui venaient, sachant que nous avions d'autres questions à poser. Notre but était la présentation du projet au CCE comme il était prévu. Nous nous réservions les questions de fond lorsque nous aurions débattu au CCE de ce dossier en information-consultation. En ce qui nous concerne, le débat n'est pas clos.

M. OXYBEL nous donne des chiffres sur les marchés et la perte des parts de marché. Apparemment, vos englobez les trois départements. Pourrions-nous connaître, par département, ces pertes de parts de marché ?

Nous nous demandons, par ailleurs, si la perte de ces parts de marché ne provient pas du fait que FT SA n'a aucune politique offensive dans les DOM. L'entreprise se contente, en effet, de répondre aux attaques des concurrents alors que nos clients ont une grande demande. Est-il normal d'attendre six mois pour être livré pour un Modem ? N'est-il pas logique dans ce contexte de voir le mécontentement des clients et donc leur départ vers la concurrence ?

Sébastien CROZIER

Je suis très sensible au travail gigantesque qui a été fait par M. OXYBEL. Je rappelle que je ne comprends toujours pas pourquoi ce CCE a refusé la mise en place d'une commission spécifique sur les DOM.

Je pense qu'un certain nombre de débats devraient intervenir entre la Direction et cette Commission économique, ce qui faciliterait la compréhension du dossier, car la complexité du sujet m'interpelle. Je réédite ma demande d'une commission. J'avoue que je suis très inquiet sur la façon dont les débats se déroulent. Je me sens aussi très décalé en terme d'expertise. Il me semble impossible de me prononcer sur un tel sujet sans avoir, au préalable, des recommandations d'une commission. Je vous redemande, M. le Secrétaire, que la discussion soit rouverte dans une commission.

Christian PIGEON

Richard MORDICE n'est pas présent aujourd'hui et nous n'avons pas pu joindre une quelconque personne qualifiée pour pouvoir intervenir aujourd'hui. Je vous lirai donc les questions que ce dernier nous a transmises.

En matière d'effectif, la situation actuelle en Guyane ne correspond pas à la réalité exposée. Quelle garantie disposons-nous pour le comblement d'effectifs des postes ?

Sur la question des effectifs et des perspectives que vous tracez, le fait qu'aucun site en Guyane n'est retenu pour l'implantation de tel ou tel service n'est pas sans nous inquiéter quant au maintien et à la pérennité de la présence de l'AE en Guyane.

Sur les outils de gestion, ces informations ne nous ont pas été données. Quels seront ces moyens à la création de l'AE ?

Nous n'avons pas d'informations sur les fiches de postes et les niveaux de requalification de postes à la cible. En Guyane, nous constatons qu'en moyenne les niveaux de requalification sont de - 1, voire - 2 pour certains, par rapport aux postes connus en métropole ou aux Antilles.

Expliquez-nous la mise en place de la Direction en fonction des compétences locales ?

Une étude a-t-elle été menée sur l'impact client de la centralisation de la Direction des Ventes PME ?

Les agents reçoivent plus une information qu'une formation. Ainsi, quel sera le plan de formation pour la mise en place de cette AE ? Pouvez-vous détailler les actions qui seront menées pour la montée en compétence des agents ? Nous n'avons également aucune information sur les budgets et les coûts engendrés par ce projet.

On ne nous a pas présenté d'organigramme de la situation actuelle, ni de cible.

Pouvez-vous nous détailler la taille géographique de la maille ainsi que les différents départements qui la composent ?

Y a-t-il un budget déplacement pour les agents ?

La direction de contrôle de gestion n'a pas été détaillée. Donnez-nous les différents postes qui la composent ?

Est-ce le rôle de l'entreprise de décider dans les périmètres CE de la répartition des activités sociales et culturelles pour les salariés concernés ? Il nous semble que c'est de la responsabilité des CE de passer des conventions s'ils le jugent utile.

Pour les DP situés en Guyane, il n'est pas acceptable que la proposition de FT SA retenue soit que les élus ne voient jamais leur patron.

En conclusion, les spécificités que vous avez signalées dans votre rapport d'introduction montrent bien toutes les différences des territoires. M. OXYBEL s'est bien interrogé sur la pertinence de la réorganisation que vous nous proposez. Nous partageons tous ces doutes sur cette pertinence.

Nous rappelons enfin que dès la première réunion de ce CCE, nous avons fait la proposition d'une commission spécifique pour les DOM. Nous souhaitons vivement que cette commission soit mise en place dans les meilleurs délais.

Nous demanderons une interruption de séance ou nous profiterons de l'heure du déjeuner pour convenir avec les autres représentants du personnel de l'attitude à avoir quant à l'éventuel avis qui pourrait être émis sur ce sujet.

Dominique SCHEIDECKER

Je voudrais revenir, une fois de plus, sur la présentation des projets. Il faudrait, en effet, faire un véritable travail de présentation aux élus sur les mesures qui sont prises pour prendre en compte les modifications des activités et éviter la dégradation des conditions de travail.

J'aimerais savoir si les élus DP au CE et au CHSCT sont les mêmes personnes et conservent le même périmètre de mandat.

Jean-Claude BRANCO

Les délégués du personnel dans les CE et les CHSCT de Guadeloupe et de la Martinique resteront identiques. Cependant, en Guyane, c'est particulier, car il n'y pas de DP représentant l'AE Guyane. Ils bénéficieront donc de la représentation des DP de l'Agence Guyane, qui est l'agence grand public.

Dominique SCHEIDECKER

Par qui étaient représentés les salariés dans l'Agence Guyane avant ce projet de restructuration ?

Jean-Claude BRANCO

Aujourd'hui, ils sont représentés par les élus de l'Agence Guyane.

Dominique SCHEIDECKER

Donc, si j'ai bien compris, des salariés changeront de représentants.

Jean-Claude BRANCO

Pas pour les DP. Le personnel de l'AE Caraïbe en Guyane sera représenté par le DP de l'Agence Guyane. Ainsi pour toutes questions liées à l'AE Caraïbe, ils saisiront le directeur de l'Agence Guyane qui aura six jours pour répondre et agir auprès du Directeur de l'AE Caraïbe dans le même délai.

Serge CAMBOU

Les questions de M. OXYBEL ont déjà été posées en CE. FT SA a accepté, aujourd'hui, de mettre à l'ordre du jour cette création de l'AE en information-consultation. En conséquence, toute question doit avoir sa réponse à ce CCE. C'est une question de forme. En outre, l'ensemble des CE n'était pas au même niveau d'information. Aujourd'hui, la décision d'inscrire à l'ordre du jour du CCE la création de cette AE donne le droit de poser toutes les questions. Nous commençons l'information.

Jean-Claude LORIOT

C'est, en fait, la première fois que des élus nous demandent en CCE de passer un sujet que nous n'estimions pas nécessaire.

Nous considérons, par ailleurs, qu'il n'y a pas lieu de diligenter une expertise pour ce projet. Je vous rappelle qu'une expertise est prévue de droit lors de suppressions d'emploi, ce qui n'est pas le

cas. Nous n'accepterons pas de prendre en charge une expertise chaque fois qu'un projet de réorganisation sera conduit dans l'entreprise. Les élus ont le droit de poser des questions. Et nous avons l'obligation de leur répondre. Du reste, 99 % des questions de M. OXYBEL peuvent trouver une réponse auprès de la hiérarchie.

Nous avons, en effet, discuté de création de la commission DOM. Nous ne pouvons pas donner une réponse précise, mais nous souhaiterions que les élus fassent une proposition sur cette commission DOM de façon à vous donner une réponse argumentée. Nous devons savoir à quoi elle servira, comment elle fonctionnera et quel problème elle saisira.

Serge CAMBOU

Je vous rappelle que ce n'est pas FT SA qui donnera son accord pour la création d'une commission au sein du CCE. Nous ferons des propositions au CCE qui décidera.

Jean-Claude LORIOT

Sauf pour tout ce qui est de nos obligations extra légales. Je parle des heures de délégations, des frais de déplacement. Cependant, si vous avez l'intention de faire une commission qui ne met en aucune manière en cause ces obligations, je ne vois aucune objection à la création de cette commission.

Serge CAMBOU

Votre réponse laisserait entendre que nous créons des commissions pour avoir des heures de délégation. Je vous informe que si nous créons des commissions, c'est pour travailler.

Gisèle HILDERAL

Je tiens à faire remarquer que le bilan remis par M. BRANCO, à la rubrique « Situation actuelle de l'emploi » comptabilise 106 effectifs. Or au terme, la situation cible arrive à 89. Il y a une perte d'effectif, il me semble.

Jean-Louis BRANCO

Vous avez oublié de compter les 13 à 15 personnes qui sont de la Direction de la performance. En outre, nous comptons, au 31 décembre 2005, 103 effectifs sur la zone Antilles/Guyane. C'est dans ce cadre que l'AE Caraïbe a été imaginée.

Gisèle HILDERAL

Je vérifierai ces chiffres.

Par ailleurs, je n'ai pas vu l'aspect social de votre projet. De plus, le service de l'ADVE a des chiffres erronés. Nous récupérons le double de clients sans effectif supplémentaire.

Jean-Louis BRANCO

Je crois que vous confondez la situation actuelle et la situation cible. La cible est déterminée par des ratios de productivité en fonction du nombre d'opérations, pondérés par mois, ce qui conduit à envisager le nombre de personnes nécessaires.

Gisèle HILDERAL

Il faudrait donc nous donner des ratios pondérés par agence, ce qui nous permettrait d'avoir une vision plus claire de la situation.

Il serait intéressant que les trois CE se consultent afin d'avoir une vue globale et non plus parcellaire, d'autant plus que nous n'avons aucune vue sur la politique de FT SA dans les DOM. Vous arrivez avec des projets nationaux que vous nous imposez Et auxquels nous devons nous conformer.

Nous sommes déjà dans une situation problématique et vous nous ajoutez d'autres problèmes. A mon sens, il faudrait déjà résoudre nos problèmes existants avant de penser à un projet de fusion qui nous fera perdre des parts de marché car ensuite vous nous direz que c'est le personnel qui est responsable des pertes subies alors qu'en réalité ce sera du fait de la politique mise en place par France Télécom

Jean-Louis BRANCO

J'aimerais préciser que les CE de la Martinique et de la Guyane n'ont, à aucun moment, jugé nécessaire de faire appel à un expert. Seul le CE de la Guadeloupe le demande. Nous avons toujours dit que nous donnerons un avis lorsque le CCE se sera prononcé. Si aujourd'hui, je ne vois pas l'utilité de mandater un expert, nous avons bien noté toutes les questions. J'ai bien l'intention de répondre à toutes. Pourquoi ce recours à un expert n'a-t-il pas été demandé dès le départ du projet ?

Gisèle HILDERAL

S'agissant de la Martinique, nous souhaitons entamer un débat de fond après le passage au CCE, ce qui ne veut pas dire que nous n'avons pas l'intention de demander une expertise. Du reste, il me semble que l'expertise est plus pertinente sur les trois CE, puisque c'est un projet global.

Marie-Christine NICOL

Je pense que si un certain nombre de mes collègues ont demandé une expertise, c'est justement parce qu'il n'y a pas de réponses au niveau local. Aujourd'hui, ce problème est en information-consultation au CCE. Ses réponses devront être emportées en CCE.

Si nous arrivons à cette situation d'information-consultation, c'est parce que des collègues ont demandé au niveau local soit des expertises soit des données économiques qu'ils n'ont pas eu, sous prétexte que nous ne pouvons pas avoir de commission du fait que nous sommes en sous-effectif.

Donc, chaque fois que nous voudrions des données économiques, nous serons obligés de passer par la commission économique du CCE.

Vous justifiez le projet en nous disant que nous sommes menacés par les concurrents, entre autres sur la VOIP. Cependant, nous n'avons pas les produits pour répondre à cette concurrence. FT SA nous ouvre des produits sans la VOIP. Que peut-on faire sans outils face à la concurrence ? Allez-vous attendre que nous ayons moins de parts de marché pour ouvrir les produits ?

FT SA devrait comprendre que le volet accompagnement social doit être pris en compte. Aujourd'hui, nous ne savons pas qui va faire quoi, comment et où.

Jean-Claude LORIOT

Je vais répondre sur le point de la commission économique. Je vous informe qu'il n'y en a nulle part ailleurs. Nous recevons beaucoup de jugements de tribunaux qui invalident ces commissions dans les CE. Vous nous dites que vous ne pouvez pas avoir de données économiques parce que vous n'avez pas de commission économique. Sachez que cela n'a rien à voir. Ce n'est parce qu'il n'y a pas de commission économique que le CE n'a pas le droit d'avoir des chiffres. Lorsqu'il y a un projet de réorganisation comme celui d'aujourd'hui, nous avons obligation de répondre à toutes vos questions.

Marie-Christine NICOL

Les deux réponses que nous font les DR sont d'une part, la commission économique n'est pas obligatoire, d'autre part les comptes étant consolidés, l'impact de la réorganisation ne peut être extrait sur le budget prévisionnel. En conséquence, nous n'avons pas de visibilité économique sur les projets.

Jean-Claude LORIOT

Vos propos ne sont pas contradictoires avec les miens. Cependant, il n'existe pas de compte d'exploitation ni de compte de résultats au niveau des DR, nous ne pouvons donc pas vous les fournir. En revanche, nous pouvons vous procurer des données chiffrées dans la mesure où elles sont disponibles.

Jean-Louis BRANCO

J'ajouterais d'ailleurs qu'à ma dernière intervention au CE de Guadeloupe, j'ai senti un vif intérêt des élus lorsque j'ai évoqué des données propres à l'AE Guadeloupe. J'ai donc proposé de venir vous présenter les résultats de l'AE Guadeloupe sur ses parts de marché, son chiffre d'affaires, sa structure de chiffre d'affaires et son évolution.

Jean-Claude OXYBEL

Lorsque M. BRANCO est venu nous présenter son projet, nous lui avons présenté notre cahier des charges. Il nous a été répondu que les ¾ des questions n'auront pas de réponses. C'est pour cette raison que nous disons que le contexte économique des DOM est différent de la métropole ainsi que les opérateurs.

Si FT SA veut augmenter ses parts de marché dans les DOM, elle doit adapter sa politique. C'est pour ces raisons que les CE de Martinique et de Guyane appuient cette demande d'expertise que nous considérons capitale pour ce projet.

Jean-Louis BRANCO

Il y a, en effet, des questions sur votre cahier des charges qui n'auront pas de réponses, comme celle où vous me demandez la performance avant et après la fusion. Je l'ignore totalement.

En revanche, certaines données économiques sont à votre disposition. Je n'ai aucune gêne à vous les communiquer. Elles ne sont pas secrètes. Je suis sûr que vous les connaissez d'ailleurs. A mon sens, il vous manque un éclairage sur l'exploitation que l'on fait de ces données.

Encore une fois, je suis disposé à vous expliquer et vous commenter les données qui sont maîtrisables. Nous avons aussi un certain ressenti du marché local que je partage avec mes collaborateurs et je suis prêt à échanger avec vous.

Christian PIGEON

J'ai bien compris que vous allez répondre aux questions. En conséquence, je vous ferai transmettre les questions de Richard MORDICE.

J'approuve l'idée de réunir les différents CE concernés pour faire avancer le sujet.

Nous réclamons une élection sur la nouvelle unité retenue. En effet, nous ne pouvons envisager de signer des accords sur cette unité alors que nous n'avons aucun périmétrage et aucune configuration qui permette de connaître les organisations majoritaires ou pas.

Jean-Marc PALAU

J'entends dire que nous enregistrons des pertes de parts de marché et qu'il faut se développer pour faire face à la concurrence, notamment en développant la voix sur IP. Mais ce développement doit passer par une amélioration et une sécurisation du réseau. Dans ces territoires, le réseau est souvent confronté à des problèmes de climats. Si l'on veut développer cette technologie, il faudra donc penser réseau au lieu de restructuration.

Gisèle HILDERAL

Je confirme les propos de mon collègue. Nous sommes, en effet, dans une zone cyclonique et de tremblements de terre. Ces phénomènes sont assez fréquents. Ainsi dans ces périodes, le réseau tombe souvent en panne. En période de fêtes, le réseau est également encombré.

Par ailleurs, s'agissant de l'impact au niveau des IRP, pour certains cas, c'est le CE Martinique qui sera consulté ; pour d'autres, c'est le CE Guadeloupe. J'aimerais savoir en fonction de quels critères l'un ou l'autre sera saisi.

J'aimerais également m'assurer que M. BRANCO a bien noté que j'ai demandé une situation des rapports des chiffres comparés des trois AE.

Jean-Louis BRANCO

J'aimerais vous dire, en premier lieu, que le projet de création de l'Agence Entreprise Caraïbe ne résoudra pas tous les problèmes de marché que j'ai évoqués. C'est un moyen parmi d'autres. Ce n'est pas une fin en soi. Je vais essayer de vous le démontrer en abordant les réponses aux questions par domaine.

La vente

La complexité du dossier réside dans le fait qu'il y a une simultanéité entre l'évolution du modèle de vente sur le marché de l'entreprise et la nécessité de créer cette AE dans les Caraïbes.

En fait, qu'il y ait fusion ou pas, le modèle de vente sur le marché Entreprise prévoit la chose suivante : sur le haut du marché (or, argent, platine), nous voulons des vendeurs responsables de comptes qui ont en portefeuille un certain nombre de clients. Et la problématique sur ces clients est la détection de projets. Nous passons d'un opérateur télécom à une société de services de télécommunications. Nous voulons que nos vendeurs aient une posture de consultant. C'est pour cela que nous voyons déjà en Guadeloupe, comme en Martinique et en Guyane, des portefeuilles de vendeurs responsables de comptes sur ces segments. Ceux-ci ont eu une formation en mai et en juin sur la vente de valeur. Toute la démarche qui est déployée sur les grands comptes pour adresser ce type de clients a été expliquée. En juin, une autre formation a eu lieu pour savoir gérer des relations avec les dirigeants des grandes entreprises.

Dès lors que ce vendeur responsable de comptes a détecté dans l'entreprise un projet, il le passera ensuite à un vendeur spécialisé dans un domaine ou multi-domaines. Aujourd'hui, nos vendeurs spécialisés sont dans le domaine de l'intégration qui est l'un de nos axes de croissance, soit l'intégration voix data mobile et l'intégration informatique télécom. Aujourd'hui, il n'y a pas assez de vendeurs spécialisés aux Antilles et en Guyane. En effet, il y en a qu'un en Guadeloupe et un en Martinique. Je propose que nous passions de 2 à 8 vendeurs spécialisés. Il y en aura 5 sur le haut du marché et 3 sur l'entrée du marché.

Les clients PME, soit 85 % de nos clients, sont adressés par téléphone comme en métropole. Nous aurons des vendeurs responsables de comptes sédentaires. Pour ce faire, ils doivent développer certaines compétences de vente et de négociation par téléphone sur des offres packagées. Il y a actuellement une école de la relation client qui vient d'être mise en place. Ces personnels y auront une formation pour le développement de compétences sur ces ventes par téléphone. Par téléphone, un vendeur peut adresser des clients quel que soit l'endroit où ils sont. C'est pour cela que la localisation en Martinique nous est apparue plus judicieuse dans la mesure où il y a déjà une cellule pro-active. Nous évaluons cette équipe à une dizaine de personnes qui gèrera ses clients PME.

Lorsque le vendeur responsable de comptes sédentaire a un client au bout de fil, il est parfois nécessaire d'envoyer quelqu'un pour faire le *closing* de l'affaire ; là, nous nous appuyons sur des vendeurs spécialisés qui seront répartis sur les 3 départements. Ce sont des vendeurs spécialisés par produit ou par domaine. C'est le dispositif mis en place. Il y aura un accompagnement pour ces vendeurs spécialisés dans le domaine de la data, puisqu'il y a une convergence entre la data et la voix. Sur un réseau data du client, nous savons faire passer maintenant de la voix. Aujourd'hui, les vendeurs spécialisés comme les technico-commerciaux ont suivi une formation par un expert qui est venu une semaine en Guadeloupe pour former ces personnels. Je n'ai aucune difficulté à faire

venir des formateurs sur place. Quand cela sera nécessaire, des personnels viendront en métropole pour monter en compétences.

Mais je ne conclurai pas cette partie sans évoquer *verbatim* et la qualité de la relation perçue par le client. Notre indicateur IMSC est global. Ainsi, 22 % des Guadeloupéens et 19 % des Martiniquais jugent France Télécom excellente. Si, sur la relation commerciale, nous sommes plus ou moins bien, nous péchons sur la commande de livraison et le SAV.

Nous exploitons toutes ces données pour trouver la solution la plus adaptée. Pour donner un exemple sur les offres, aujourd'hui, la passerelle qui permet d'aller sur Internet est dix fois plus chère dans les DOM qu'en métropole. Après discussion avec l'UA, j'ai enfin obtenu de pouvoir passer par un partenaire local qui fournira cette prestation à un moindre coût. Ce partenaire s'appelle IEDOM. Il vient de La Réunion. Il est référencé auprès d'EQUANT.

Je voudrais répondre à l'objection faite par M. OXYBEL. J'ai compris, au moment où j'ai accepté cette mission aux Antilles, qu'il fallait faire la politique de la présence pour expliquer à nos unités d'affaires ce qu'était le marché des DOM, de même que je viens en métropole tous les mois assister aux séminaires des DAE. Je constate que je suis écouté. J'amène des informations sur le marché qui permettent d'éclairer les unités d'affaires. Le cas de l'IEDOM s'est conclu en un mois. Lorsqu'on veut avancer, il faut se donner les moyens. Et les déplacements en font partie. À 6 000 km, il est difficile de résoudre certains problèmes. Je me fais fort d'être le porte-parole des DOM. J'attends de vous que vous me souteniez.

Un intervenant

Nous vous soutiendrons dès lors que nous saurons les besoins réels des entreprises. Vous nous dites que votre démarche va dans le sens des entreprises. Nous constatons aujourd'hui que cette démarche-là n'est pas probante. FT SA doit mettre des moyens à la disposition de ces dirigeants. Nous voulons que toutes vos actions soient réfléchies, soient menées dans le temps et soient pérennes et non ponctuelles.

Jean-Louis BRANCO

Je souhaite ne passer que 3 ou 4 ans dans cette région. Cette transformation de l'entreprise, qui est un enjeu fondamental, pourra se faire lorsque que les managers auront bien compris cette stratégie et auront contribué à sa mise en place. Aujourd'hui, j'ai monté un projet de développement des compétences de manager pour qu'ils puissent, à mon départ, pérenniser ce projet.

J'ai découvert aux Antilles des managers qui étaient des experts dans leur domaine. J'ai compris que les collaborateurs ne reconnaissent leurs managers que lorsque ces derniers connaissent le domaine. Or, ce n'est pas ce que nous attendons d'un managers aujourd'hui. Nous demandons à ce qu'il sache expliquer la stratégie de l'entreprise et faire adhérer ses collaborateurs, qu'il sache piloter son activité et coacher ses collaborateurs et enfin les aider dans leur évolution professionnelle. C'est nouveau. L'accompagnement mis en place pour ces managers permet aujourd'hui de le faire. J'organise des séminaires managers une fois par semestre et je permets aujourd'hui aux différents managers de venir assister en métropole à des réunions métiers. Mais ceci a un coût. Je récolte cependant les fruits de ce coût, des fruits immédiats et à long terme.

Le service client

La commande/livraison et le pilotage sont des activités qui peuvent être optimisées grâce aux SI. Elles nous permettent de dégager des ressources qui seront mises sur des activités à valeur ajoutée. Un exemple : lorsque je suis arrivé en Guadeloupe, j'ai constaté que le service ART était débordé par les courriers et les fax. Un jeune a été embauché pour assurer le développement du web. Nous sommes ainsi passés de 30 commandes Internet à 200 au mois de septembre. Aujourd'hui, le client peut lui-même saisir ses besoins. Le problème, en fait, n'est pas de vendre des solutions, mais d'inciter le client à les utiliser. Nous avons donc fait le choix de mettre des ressources pour aider le client à l'usage.

Ainsi, pour accroître l'expertise et la capitalisation, les vendeurs de produits standard seront en Martinique et la DV, pilotage des produits complexes, seront en Guadeloupe. Le service ART sera en Guadeloupe afin de respecter un équilibre entre la Martinique et la Guadeloupe.

Nos vendeurs se plaignent pourtant de perdre du temps sur l'après-contrat. Ce n'est pas propre aux Antilles. J'ai donc mis en place des ingénieurs « service client » afin qu'ils prennent totalement en charge le client après la signature. Cette activité doit être renforcée, car c'est elle qui est source de fidélisation et de satisfaction du client.

La performance

Je souhaite que la direction de la performance soit la tour de contrôle. Il faut une personne neutre pour pouvoir analyser les résultats. Cette direction reviendra au *marketing* qui préparera toutes les actions commerciales et le pilotage des ventes. La performance comparée des vendeurs et des différentes directions des ventes pourra ainsi être analysée et permettra de prendre des mesures adéquates si la trajectoire fixée dévie.

Cette AE est donc un mixte entre l'évolution du modèle de vente qui est préconisée par la direction Métier et la nécessité d'optimiser les ressources pour les re-dégager sur les nouveaux métiers « Ventes spécialisées » et « Ingénieurs service clients ». Je n'ai pas trouvé d'autres solutions que de faire des mutualisations.

Ce projet de création d'AE n'est pas une fin en soi, mais un moyen de répondre à cette ambition.

Management

Concernant les coûts générés par cette organisation, j'ai fait une hypothèse de déplacement des managers en fonction de leur domaine d'activité. Je prévois deux déplacements par mois pour un directeur de vente qui a des équipes réparties sur les trois départements et un déplacement par mois pour les autres. À cela s'ajoutent un séminaire des managers une fois par mois et mes déplacements tous les deux mois en métropole. Enfin, mes managers auront à venir une fois par semestre en métropole pour les réunions Métier. Nous avons prévu un budget de 100 k € pour l'année.

Pour répondre à la question, Saint-pierre-et-Miquelon n'est pas dans mon giron, même s'il est rattaché à la DR Guadeloupe. En effet, une filiale d'AE Caraïbes a une DSP qui s'occupe de tous les aspects télécommunications de ce département. Il n'y aura donc pas de déplacement des managers ou des équipes de l'AE Caraïbe dans cette région.

S'agissant des délégués syndicaux, je suggère que chaque organisation syndicale nomme un délégué syndical lorsque nous basculerons sur l'AE Caraïbe. Aujourd'hui, une organisation syndicale a parfois 1, 2 voire 3 délégués syndicaux. Nous ne voyons pas comment faire autrement.

Quant à l'organisation cible et les niveaux de poste, je peux fournir les organigrammes actuels et l'organigramme cible avec les niveaux de poste.

Je conclurai en signalant que les salariés auxquels le projet a été présenté n'attendent que sa réalisation.

M. DOUHERET

J'aimerais connaître la réponse de la direction par rapport à notre demande de mettre en place des élections sur l'AE.

Jean-Louis BRANCO

Ces élections serviront-elles à élire des délégués de personnel CHSCT ?

M. DOUHERET

Oui.

Jean-Louis BRANCO

Je n'ai pas d'objection particulière. Cela dit, cette décision finale se fera de manière collective, il faudra donc se concerter.

Gisèle HILDERAL

Nous devons étudier cette mise en place éventuelle d'élections, car nous ne l'avons pas fait.

Claudine KIEFFER

Les autres organisations syndicales peuvent-elles être consultées si vous négociez ?

Jean-Claude LORIOT

Nous ne sommes pas en train de négocier en CCE.

Jean-Pierre CREUX

J'ai été interpellé lorsque M. BRANCO a parlé de réseaux locaux d'entreprises et de l'UAPABX. En effet, j'ai eu une mauvaise expérience des unités d'affaires, car leur côté centralisateur empiète, peu à peu, sur l'autonomie et les compétences des directions régionales, et notamment des unités d'intervention. C'est peut-être une solution palliative lorsqu'on n'a pas les moyens d'organiser soi-même la montée en compétence de ses vendeurs, mais ce ne peut être une solution à terme.

J'aimerais savoir si le sous-traitant IEDOM est une solution définitive ou d'attente des montées en compétences des techniciens locaux sur la data, sur les réseaux locaux d'entreprises.

Jean-Louis BRANCO

IEDOM n'est pas sur les réseaux locaux d'entreprises. Je parlais, en fait, de l'offre d'EQUANT qui fait un réseau d'entrepris avec une passerelle Internet. En passant par IEDOM, lequel est référencé par EQUANT, nous sommes sur une problématique *marketing* et offre et non sur une problématique de développement des compétences sur les réseaux locaux. Pour celles-ci, nous avons un plan d'action qui passe par des prêts de compétence de la métropole, avec des contrats d'apprentissage et un plan de développement pour des techniciens qui peuvent monter sur ce type d'activités.

Gisèle HILDERAL

Étant donné que ce dossier redescendra au niveau des trois CE, il serait intéressant de mettre des moyens pour que nous puissions nous rencontrer et discuter de ces projets qui nous concernent tous les trois. Il n'est, en effet, pas évident d'étudier un dossier global chacun de son côté. Ces moyens peuvent être des déplacements ou/et de la visioconférence ou/et équiper des salles de CE dans un délai rapide.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je ne suis pas opposé à cette demande.

Jean-Louis BRANCO

Il y a des salles de visioconférence que nous pouvons aujourd'hui mettre à votre disposition.

Dominique SCHEIDECKER

Je tiens à rappeler à M. BRANCO que nous sommes des représentants du personnel. J'ai très peu entendu parler des salariés dans son exposé, notamment ceux qui font l'objet de ce débat. Vous avez annoncé un chiffre de satisfaction de 22 %. Je pourrais faire un parallèle avec le projet ERC : pourquoi la situation est-elle si mauvaise ? Concernant les analyses faites aujourd'hui, nous sommes circonspects sur les solutions qui sont proposées de façon récurrente par les staffs directionnels qui donnent des résultats qui nécessitent toujours de nouvelles organisations.

Il est plus important de faire adhérer les personnels à cette nouvelle organisation, et cela passe par une non-dégradation de leurs conditions de travail.

Concernant les élections, j'ai cru comprendre que les périmètres des délégués du personnel et des membres des CHSCT n'étaient pas modifiés. Mais faut-il entendre un périmètre salarié ou géographique. Je voudrais être sûr que le périmètre au sens du législateur concernant les représentants du personnel ne change pas.

Jean-Louis BRANCO

Puisqu'il y aura trois sites (Martinique, Guadeloupe, Guyane), il y aura un certain nombre de salariés de l'AE caraïbe en Guadeloupe (entre 30 et 40). Ces derniers sont quasiment ceux qui ont élu les délégués du personnel actuels. Cet ordre de grandeur sera le même dans ce qui existe en Guyane et en Martinique.

Pascal COURTIN

Vous évoquiez le fait que 85 % des comptes sont en entrée de marché. Quelle est la part du chiffre d'affaires Vente ?

Jean-Louis BRANCO

La part représente un tiers.

Pascal COURTIN

Ce qui représente 2/3 du chiffre d'affaires sur 5 vendeurs.

Jean-Louis BRANCO

Je m'appuie sur les repères de la direction Métier. Les vendeurs du haut du marché oscillent entre les catégories D bis et E.

Pascal COURTIN

Je voudrais interpeller l'attention de la Direction des RH Groupe sur le fait qu'il faut veiller à ce que les réorganisations et les fusions d'unités n'aboutissent pas à une réduction des moyens des organisations syndicales pour effectuer leur travail.

J'ai bien compris que nous passons de 3 délégués syndicaux à 1 seul délégué. Nous avons le sentiment d'assister à une propension très nette de l'entreprise à récupérer les moyens que nous avons eu beaucoup de mal à obtenir de sa part. Je parle de la négociation de l'accord IRP.

FO veut négocier les solutions qui consistent à passer de 3 à 1 seul DS à la suite de la fusion de l'AE Caraïbe. Nous voulons avoir également une vision réelle et négociée de l'impact IRP sur la fusion de l'AE Caraïbe.

Jean-Louis BRANCO

Notre démarche est de recueillir votre avis sur le projet global et sur le cadre que nous sommes en train de fixer. Plus tard, il y aura des sujets de négociations avec les délégués syndicaux.

Serge CAMBOU

Dans votre dernière partie de réponse, vous avez indiqué que le personnel attend et ne comprend pas aujourd'hui tous ces débats sociaux. Je rappelle qu'il est très imprudent de présenter des projets aux personnels avant l'information auprès du CCE.

Jean-Louis BRANCO

L'information aux salariées a été faite après avoir informé les trois CE. La décision d'informer les salariés a été bien prise au moment où l'entreprise disait « pas de passage en CCE ».

Jean-Claude LORIOT

Par ailleurs, il n'est écrit nulle part que l'on ne peut pas informer les salariés avant d'avoir l'avis des organes de représentation.

Gisèle HILDERAL

J'aimerais que M. BRANCO réponde à ma question sur le CE. Il est dit que lorsque des évolutions d'organisations futures auront un impact significatif sur les emplois des sites de Guadeloupe et de Guyane, le CE correspondant sera consulté. J'avais demandé en fonction de quels critères vous estimez que le CE de Guadeloupe ou de Guyane sera consulté.

Vous souhaitiez que nous vous suivions. Je pense que n'importe quel agent de métropole, et en particulier des DOM, est prêt à suivre des dirigeants à partir du moment où ils impulsent des dynamiques qui permettent d'offrir un service de qualité et performant au client. Et pour cela il faut avant tout un réseau et des formations de qualité.

Puisque grâce à vous, nous avons désormais une écoute, nous aurons donc les services en sous-traitance dans des délais raisonnables, ce qui est décliné en national le sera très vite en local, nous aurons un réseau et des formations performants ; nous reprendrons ainsi toutes les parts de marché que nous avons perdues.

J'aimerais aussi savoir à quel moment vous avez pu discuter avec les organisations syndicales pour chercher d'autres solutions plus appropriées que la mutualisation.

Jean-Louis BRANCO

Concernant les CE, lorsqu'il y aura des évolutions d'organisation qui auront un impact sur l'emploi, que ce soit en Guadeloupe ou en Guyane, l'appréciation sera laissée aux directeurs régionaux et nous-mêmes et s'effectuera au cas par cas. Il n'y a pas de limite numérique fixée. Je souhaite que ce soit le bon sens qui l'emporte.

Par ailleurs, mes collaborateurs managers et moi-même nous efforcerons de faire entendre la voix des DOM en métropole afin de partager les mêmes problématiques. Avec les équipes de la DIROM, nous faisons notre possible pour réduire le délai de sortie des offres en métropole et dans les DOM. Cela passe par cette politique de présence. Ainsi, le Business Everywhere sortira en novembre dans les DOM.

Gisèle HILDERAL

Je vous en attribue le mérite parce que la DIROM ne se préoccupait pas de nous avant votre arrivée.

Jean-Louis BRANCO

J'ai choisi de rencontrer les délégués syndicaux séparément avant de rédiger le projet. J'ai exposé les idées que nous avons à l'époque. J'étais prêt à écouter les solutions des organisations syndicales. C'est le fruit de cet échange informel qui a abouti au document que je vous présente aujourd'hui.

Gisèle HILDERAL

Les OS de Martinique ont été frustrées, car vous arriviez avec un projet déjà établi avec une mise en œuvre au 1^{er} juillet. Et également parce que vous n'avez pas eu beaucoup d'échanges avec elles sur ce sujet

Jean-Louis BRANCO

Au contraire, c'est avec la Martinique que j'ai eu beaucoup d'échanges qui ont duré deux fois trois heures. Certaines de leurs idées figurent d'ailleurs dans ce document.

Je n'ai pas trouvé d'autres solutions que de mutualiser notamment tout ce qui est *back office* et les activités redondantes.

René OLLIER

S'il y a mutualisation, les périmètres de l'unité créée changeront. Il y aurait donc nécessité d'une élection pour avoir des DP élus et mandatés par les salariés et connaître les forces syndicales afin de pouvoir signer d'éventuels accords sur cette unité.

Quels que soient les DP futurs en Guyane, avec ou sans élection, vous dites que le patron n'ira jamais les voir. Ce n'est pas possible. Soit vous paierez le déplacement des élus pour qu'ils aillent voir leur patron à la Martinique, soit une fois par mois, ce dernier se déplacera pour rencontrer les salariés et répondre à leurs questions mensuelles à la Guyane.

J'ai bien entendu ce que M. CHEROUVRIER a répondu par rapport à la demande de se donner des moyens pour que les CE puissent travailler ensemble. C'est une demande juste et importante. Il est cependant souhaitable que des moyens, autres que de la visioconférence, soient mis en œuvre pour qu'une fois par mois, tous les élus puissent se voir avant la réalisation du projet.

La question n'est pas de comparer ou d'opposer les différents départements d'Outremer, mais nous constatons des glissements d'emplois progressifs depuis plusieurs années vers la métropole. Pourtant, de nombreuses suggestions ont été faites pour créer des emplois dans ces départements-là.

Jean-Louis BRANCO

Parlez-vous de l'AE Caraïbe ou plus généralement de la présence de FT SA en Guyane ?

René OLLIER

Je fais référence aux questions d'emploi en général dans les départements d'Outremer. Sur la question de l'AE Caraïbe, nous estimons qu'il aurait pu y avoir un équilibre plus général entre les trois sites.

Jean-Louis BRANCO

Je confirme que les réunions DP seront faites par le directeur de l'agence de Guyane. Une fois tous les deux mois, je resterai une semaine sur ce site.

René OLLIER

Sachez que si vous faites une restructuration, la loi indique que vous devez passer une fois par mois.

Jean-Louis BRANCO

J'en prends note.

Claudine KIEFFER

Je propose d'aller voir directement ce qui se passe sur place, car nous nous perdons actuellement dans des détours. À l'issue de ces débats, pourrions-nous prendre des décisions quant à l'avenir ? Nous nous apercevons que de nombreux problèmes dépassent le cadre du projet.

Serge CAMBOU

Nous souhaitons que M. OXYBEL lise la résolution de FO.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je le permets.

Jean-Claude OXYBEL

« Les élus du CCE, réunis en séance extraordinaire, ce mercredi 19 octobre 2005, sur le point concernant l'information-consultation du CCE de FT SA sur le projet de création d'une Agence Entreprise Caraïbe demande :

- *que la Direction de FT apporte des réponses à l'ensemble des questions posées aujourd'hui et celles qui seront évoquées et envoyées par écrit.*
- *qu'une expertise économique soit diligentée sur ce projet afin d'éclairer le CCE sur la faisabilité et l'intérêt économique local du projet.*
- *la création d'une commission DOM. La composition, la constitution et les missions de cette commission seront proposées lors de la séance du CCE du 16 novembre 2005.*

Quant à la consultation du CCE sur ce projet, les élus du CCE souhaitent attendre l'avis des trois CHSCT de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane ainsi que la satisfaction des trois exigences exprimées avant d'émettre leur avis. »

Claudine KIEFFER

Nous partageons le début de cette résolution. En revanche, nous ne sommes pas d'accord sur le dernier point. En effet, on ne peut pas en même temps, saisir le CCE et attendre son avis, et saisir les CE locaux. Pour cette raison, nous nous abstenons.

Jean-Claude LORIOT

Sur cette dernière partie, j'aimerais dire que le fait d'attendre l'avis des CHSCT repose à nouveau le problème du rôle du CCE. En fait, le CCE n'existe pas pour se prononcer sur la mise en œuvre locale ni pour se substituer au CE. Le CCE est là pour se présenter sur un projet global. Il ne peut pas demander à connaître les détails de la fin de la mise en œuvre pour émettre son avis, sinon nous n'aboutirons jamais.

Serge CAMBOU

Je rappelle qu'il y a des rencontres régulières entre la direction et le bureau du CCE sur cette mise en œuvre entre les CE et le CCE. Les élus du CCE réclament régulièrement de pouvoir se prononcer avec tous les éléments. Je crains que ce débat ne revienne chaque fois, tant que nous n'aurons pas élaboré de règles de vie à ce sujet.

Jean-Louis LORIOT

Pourriez-vous me préciser les données qui vous manquent ?

Jean-Claude OXYBEL

Je vous propose de vous envoyer le document qui recense toutes les questions auxquelles vous n'avez pas répondu.

Thierry FRANCHI

Serait-il possible de séparer la commission DOM de la résolution, car elle n'est pas liée à l'Agence Caraïbe ? Cela évitera toute confusion. Je propose donc de faire deux résolutions.

Serge CAMBOU

Oui, je crois que ce serait préférable.

Jean-Claude LORIOT

Afin de rebondir sur les propos tenus précédemment sur le rôle des CE et des CCE et sur le fait qu'on ne peut pas avoir tous les détails avant de donner son avis, je vais vous donner une lecture rapide d'un arrêt de la Cour de cassation du 7 février 1996 :

« Les dispositions de l'article L-431-5 et L-432-1 contraignent l'employeur à donner toutes informations utiles au CE, mais ne lui font pas obligation de surseoir à la réorganisation de son entreprise jusqu'à ce qu'il soit en mesure d'en indiquer avec précision les conséquences sur les volumes et les conditions d'emploi. »

L'arrêt dit clairement que l'on ne peut pas demander à avoir connaissance de la mise en place dans ces plus fins détails avant de donner un avis global sur le projet.

Patrice DIOCHET

Nous sommes d'accord avec FO pour une partie de la résolution proposée. En revanche, nous ne partageons pas la partie sur l'expertise. Nous ne faisons aucune différence entre les services du DOM et ceux de la métropole. Je réitère la demande de la CFTC de la création d'une commission DOM, car cela dépasse le cadre de l'Agence Entreprise. Une solution doit être trouvée rapidement.

Dominique SCHEIDECKER

Je souhaite lire quelques lignes de l'article L-432-3 :

« Le CE est consulté et informé sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail, résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. À cet effet, il étudie les incidents sur les conditions de travail des projets de décision d'employeurs dans les domaines susvisés et formule des propositions. Il bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de ce comité... »

Pascal COURTIN

La motion proposée par FO vise à éviter un débat stérile qui nous amènerait à revenir sur certaines dispositions du Code du travail, voire devant les tribunaux pour arbitrer certains aspects de la lecture du Code de travail. Nous proposons de scinder la motion en deux. Nous demandons une courte pause afin de rédiger cette motion.

La séance est suspendue pendant quelques minutes

Jean-Claude OXYBEL

Les élus du CCE ont préparé trois résolutions distinctes.

1) *« Les élus du CCE, réunis en séance extraordinaire ce mercredi 19 octobre 2005, sur le point de l'ordre du jour concernant l'information-consultation du CCE sur le projet de la création AE Caraïbe demandent :*

- que la Direction de FT apporte les réponses à l'ensemble des questions posées aujourd'hui et à celles envoyées par écrit

- que l'expertise économique soit diligentée sur ce projet afin d'éclairer le CE sur sa faisabilité et l'intérêt économique local du projet. »

2) « Les élus du CCE, réunis en séance extraordinaire ce mercredi 19 octobre 2005, demandent la création de la commission DOM. La composition, la constitution et les missions de cette commission seront proposées lors de la séance du CCE du 16 novembre 2005. »

3) « Les élus du CCE, réunis en séance extraordinaire ce mercredi 19 octobre 2005, sur le point de la consultation sur le projet de l'AE Caraïbe souhaitent attendre l'avis des trois CHSCT de Guadeloupe, Martinique et Guyane avant de se prononcer. »

Il est procédé à un scrutin à main levée.

La première résolution est soumise au vote.

AVIS FAVORABLES : 18 (CGT-SUD-FO)

AVIS NEGATIFS : 0

ABSTENTIONS : 7 (CFDT-CFTC-CGC)

Le Comité Central d'Entreprise de France Télécom SA, réuni en séance extraordinaire, adopte la résolution dont il a été donné lecture à la majorité des membres présents.

La seconde résolution est soumise au vote.

AVIS FAVORABLES : 25 (CGT-SUD-CFDT-FO-CFTC-CGC)

AVIS NEGATIFS : 0

ABSTENTIONS : 0

Le Comité Central d'Entreprise de France Télécom SA, réuni en séance extraordinaire, adopte la résolution dont il a été donné lecture à la majorité des membres présents.

La troisième résolution est soumise au vote.

AVIS FAVORABLES : 18 (CGT-SUD-FO)

AVIS NEGATIFS : 7 (CFDT-CFTC-CGC)

ABSTENTIONS : 0

Le Comité Central d'Entreprise de France Télécom SA, réuni en séance extraordinaire, adopte la résolution dont il a été donné lecture à la majorité des membres présents.

Claudine KIEFFER

J'aimerais expliquer le vote de la CFDT sur la première résolution. Nous sommes bien évidemment d'accord sur le fait que l'entreprise doit répondre aux questions posées. Je souhaite cependant

rappeler notre position sur l'expertise économique. Il serait, en effet, judicieux de donner à chaque CE les moyens de répondre à ses obligations plutôt que de diligenter une expertise nationale.

Patrick TROUDARD

J'émet le vœu pour le prochain CCE que le sujet sur la constitution et les détails sur cette commission DOM soient préparés avant, de façon à ce que cela ne retarde en aucun cas la constitution. J'espère que nous serons largement associés à la constitution de ce document et de son mode de fonctionnement entre aujourd'hui et le 16 novembre.

Serge CAMBOU

Pour ma part, je m'y engage. Cependant, je ferai passer ce message au Secrétaire qui sera revenu d'ici là, lequel aura à discuter de cet ordre du jour avec FT SA.

Christian PIGEON

Concernant la troisième résolution, je tiens à préciser que notre délégation a voté pour dans le respect de la parole donnée sur la résolution qui avait été précédemment proposée.

Pour nous, la totalité des élus de SUD doit être largement associée à la constitution de cette commission DOM que nous souhaitons depuis bien longtemps.

Pascal COURTIN

Je tiens à préciser que nous respectons bien évidemment le motif du vote de la CFDT.

Pour FO, le sujet de l'AE Caraïbe devait être évoqué en CCE. C'est en raison de la multiplicité des CE concernés par cette organisation que nous considérons que cette expertise économique doit être faite.

Nous nous associons à l'attente des CE d'avoir tous les moyens pour jouer leur rôle au niveau local.

Sur la création de la commission DOM, le vote unanime montre l'attente de cette création. Nous nous réjouissons de voir cette demande aboutir.

Frédéric NEGRERIE

Afin d'assurer une bonne gestion des suites du CCE, je propose que nous convenions du fait que les syndicats me feront passer les motions et résolutions dans les jours à suivre. Cela m'aiderait beaucoup.

Serge CAMBOU

Je vous propose de les retaper et de vous les faire passer ensuite.

Frédéric NEGRERIE

Je vous en remercie.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

J'ai bien noté que vous nous envoyez vos questions le plus rapidement possible et que nous parlerons le 16 novembre prochain de la commission DOM. Quant à l'expertise, je passe la parole à Jean-Claude LORIOT.

Jean-Claude LORIOT

Nous estimons que nous ne sommes pas dans une situation qui justifie une expertise économique prise en charge par l'employeur. Je rappelle que tant les CE que le CCE disposent d'un budget de fonctionnement qui leur permet de recourir à un expert lorsqu'ils le veulent. Ces moyens existent.

Sur l'attente de l'avis des CHSCT, je pense qu'il y a une méconnaissance du rôle du CCE. Il ne peut pas fonctionner à deux niveaux : son niveau qui est l'examen des projets généraux et le niveau des CE qui est l'examen de la mise en œuvre de ces projets. Ce sont les CE locaux qui ont besoin l'avis des CHSCT. Mais le fait que le CCE conditionne son avis à la réception de l'avis des CHSCT est inimaginable. Je pense qu'aucun juge ne pourra donner raison au CCE sur un tel sujet.

Je peux lire une décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 12 novembre 1997 : *« Un projet, même formulé en termes généraux, doit être soumis à la consultation du CE lorsque son objet est assez déterminé pour que son adoption ait une incidence sur la marche générale de l'entreprise, peu importe qu'il ne soit pas accompagné de mesures précises et concrètes d'application dès lors que la discussion ultérieure de ces mesures n'est pas de nature à remettre en cause dans son principe le projet adopté »*. Si cette Chambre a tenu ce jugement pour un CE, ce jugement vaut pour un CCE.

Serge CAMBOU

Je prends acte de votre avis sur l'expertise. Il me semble que celle-ci est fondée. L'entreprise devrait le reconnaître. Cependant, si l'entreprise ne prend pas sa décision, nous prendrons nos responsabilités au sein du CCE. Une résolution a d'ailleurs été votée. Les salariés pourront juger de la réponse de FT SA sur cette demande.

Jean-Claude LORIOT

Je précise que nous répondrons à toutes les questions auxquelles il est possible de répondre.

Serge CAMBOU

C'était le but de l'expertise. À partir du moment où vous ne pouvez répondre à certaines questions, une expertise était nécessaire pour vous y aider.

Jean-Claude LORIOT

Vous pensez vraiment qu'une expertise pourra répondre à des questions du style « Quel sera le chiffre d'affaires après la fusion ? »

Pascal COURTIN

En réponse à l'intervention de M. LORIOT, je suis convaincu que le Code du travail donne au CHSCT un rôle d'éclairage sur la vie des Instances de représentation du personnel. Je rappelle que l'entreprise n'a pas souhaité doter les IRP de FT SA de cette instance-là au niveau national. Néanmoins, l'expertise sur l'impact en terme de conditions de travail et d'organisation doit faire partie des éléments qui doivent éclairer l'avis du CCE. Nos réaffirmons que les CE ont tous leurs droits et toutes leurs prérogatives respectées. Si les CHSCT de l'AE Guyane, de Martinique et de Guadeloupe ont déjà émis leur avis pour éclairer l'avis du CCE, ce serait autant de temps gagné pour avoir l'avis des CE locaux.

Dominique SCHEIDECKER

Nos demandes sont justifiées. Si vous persistez à vous accrocher à des jurisprudences ou à des réglementations, nous ne pourrons pas avancer. Nous voulons pourtant aller au-delà. Pour l'essentiel, les projets sont présentés sous l'angle économique. Si vous inversez la tendance et apportiez un long développement sur les mesures prises pour améliorer les conditions de travail, nous n'aurions pas besoin de réclamer une expertise. Si nous nous en tenons à cette expertise, c'est parce que nous n'avons pas ces informations-là. Je rappelle que nous ne savons pas de quelle façon les personnels sont impactés dans leurs conditions de travail et dans leurs conditions de vie dans l'entreprise alors que pourtant l'employeur y est tenu.

Jean-Claude LORIOT

Je crois que le CCE doit pouvoir formuler ses propres avis sans demander un avis extérieur.

Pascal COURTIN

C'est à l'expert en conditions de travail de déterminer les changements.

Jean-Claude LORIOT

Je vous signale que nous avons déjà accordé des expertises qui n'étaient pas obligatoires. J'estime que le sujet ne mérite pas une expertise.

René OLLIER

Le président de ce CCE pourrait-il donner un engagement fort sur les moyens donnés à l'ensemble des élus des trois CE, de manière à ce qu'ils puissent se rencontrer dans le cadre de la réorganisation envisagée de l'AE Caraïbe.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Ce matin, j'ai dit que j'accueillais favorablement la demande de notre invitée de mise à disposition de moyens pour que les élus puissent dialoguer ensemble. Je pense que l'application pratique de cette demande ne peut qu'être examinée au niveau local.

René OLLIER

J'aimerais que le Président du CCE s'engage à ce que ces moyens soient donnés.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je ne m'engage pas sur une question précise comme celle-là.

Jean-Claude LORIOT

Je rappelle que le CCE n'a pas de hiérarchie sur les CE, que ce soit pour la Direction ou pour les élus.

Dominique SCHEIDECKER

Je vous signale que vous êtes en contradiction avec ce que vous venez de lire sur la jurisprudence.

Serge CAMBOU

Ce matin, M. le Président, vous avez dit à notre collègue de la Martinique que des moyens lui seraient donnés. Je ne sais pas si cela doit s'appeler un engagement. Mais nous souhaitons que les consignes soient données au niveau des directeurs régionaux de Guyane, Martinique et Guadeloupe pour que les moyens soient donnés pour que les salariés se rencontrent. Vous pouvez prendre cet engagement en tant que président du CCE. Vous devez aller jusqu'au bout de votre raisonnement.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je répète que j'y suis favorable.

Claudine KIEFFER

Vous êtes donc favorable au fait de donner aux trois CE les moyens de se rencontrer si besoin est. Vous avez donné une réponse positive à M. OLLIER.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Oui.

Claudine KIEFFER

Concernant le sujet de l'expertise, nous sommes dans un dialogue de sourd, car le propos n'est pas de savoir si le CCE a le droit de diligenter un expert, mais qui paiera cette expertise.

Jean-Claude LORIOT

Ce n'est pas uniquement une histoire de finances. Lorsqu'un CE diligente un expert, celui-ci n'a accès qu'aux documents que le CE possède.

Claudine KIEFFER

Le CE a donc le droit d'engager une expertise dans la limite des pouvoirs qui lui sont conférés. Ensuite, il suffit de savoir qui la paiera.

Jean-Louis BRANCO

Avant de clore le sujet, je tiens à vous rassurer sur l'impact sur les conditions de travail. Cette AE Caraïbe n'est pas une révolution en soi. Même si nous ne faisons pas cette fusion, les nouveaux métiers sur lesquels nous voulons faire un développement spécifique demeureront.

Frédéric NEGRERIE

J'annonce que la prochaine séance du CCE se déroulera lundi prochain.

Discussion sur cette date

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Il est difficile de trouver une date qui convienne à tous. Je propose donc lundi à 10 heures. Nous traiterons deux sujets, « ERC » et « Pages Jaunes Groupe ».

Serge CAMBOU

Je vous demande de tenir compte du fait qu'il y aura beaucoup d'absents en raison de la tenue de la séance de la Commission de transfert ce même jour.

René OLLIER

Il semble que le lundi soit la pire des journées pour cette réunion. Je propose donc le mardi.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je vous remercie de cette proposition. Nous notons donc le mardi.

Sébastien CROZIER

J'invite la direction à faire preuve d'un peu d'organisation sur la fixation des dates qui est de son ressort unilatéral. Il y a des personnes dans ce CE qui ont des activités opérationnelles. Si vous nous convoquez à des réunions au dernier moment, nous sommes incapables de nous organiser professionnellement. Je ne peux pas continuer dans cette instance dans ces conditions. Je ne suis pas certain que la moitié des élus seront présents le mardi.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je vous propose d'en rester là.

IX. Information du CCE de FT SA sur la dénonciation du régime d'astreintes en vigueur auprès du personnel et engagement d'un processus

d'information-consultation sur un projet de régime unilatéral d'astreintes de remplacement

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je vous informe que M. le Président m'a demandé de traiter ce sujet en CCE comme cela était prévu. Il me charge de vous faire savoir qu'il répondra à vos courriers respectifs.

Claudine KIEFFER

Nous avons intersyndicalement écrit à M. le Président en lui soumettant un souhait collectif. A partir du moment où nous attendons une réponse à notre question, je ne vois pas pourquoi il y a lieu d'engager une procédure d'information-consultation sur le point précisément où il y a achoppement. Il aurait été préférable que Didier LOMBARD nous apporte une réponse à ce CCE de manière à partir sur des bases saines.

Jean-Claude LORIOT

Je vous rappelle que l'ordre du jour était fixé avec le Secrétaire nettement avant que vous n'écriviez à M. le Président. Du reste, nous n'avons pas le droit de retirer les sujets inscrits à l'ordre du jour.

Claudine KIEFFER

Vous comprendrez que nous soyons en difficulté pour engager un processus de consultation. Il n'y a pas eu de négociation, il ne peut donc pas y avoir de projet ; en conséquence, nous ne pouvons pas amener un avis sur un projet qui n'existe pas.

Frédéric NEGRERIE

L'autre particularité de ce projet est qu'il a deux volets : un premier volet Information et un second volet Information-consultation.

Thierry FRANCHI

Nous vous proposons une résolution qui clôturera ce sujet pour aujourd'hui.

Nicole DARRIET

Je précise que le premier volet concerne la dénonciation de la note du 9 avril 1982 en ce qui concerne le dispositif d'astreinte. Ce régime ne s'appliquera donc plus à partir du 1^{er} janvier 2006. C'est une information du CCE.

Sébastien CROZIER

Je n'ai pas compris ce que vous dénonciez.

Nicole DARRIET

Nous dénonçons la note du 9 avril 1982 qui est la note qui régit notamment le dispositif de l'astreinte sur FT SA à l'heure actuelle. C'est le seul texte de référence sur le sujet.

Sébastien CROZIER

La Direction aurait-elle oublié de nous transmettre ce texte lors de la précédente consultation sur la liste des accords ?

Nicole DARRIET

Ce n'est pas un accord.

Sébastien CROZIER

Vous estimez donc que vous ne tombez pas sous le coup de l'application des articles L135-7 et L135-8.

Nicole DARRIET

Nous considérons que nous sommes en mesure de la dénoncer.

Sébastien CROZIER

Répondez à ma question. Sinon, je me verrai dans l'obligation de demander une suspension de séance.

Jean-Claude LORIOT

Je lis le 3^{ème} alinéa de l'article L135-7 : « *L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissements, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.* » Ce n'est ni une convention ni un accord.

Claudine KIEFFER

Que fait-on des astreintes pour le droit privé ?

Jean-Claude LORIOT

Ce serait paradoxal que l'entreprise ne puisse dénoncer une note.

Sébastien CROZIER

Claudine KIEFFER a posé une bonne question. Cette note n'est pas opposable aux salariés de droit privé.

Jean-Claude LORIOT

Même si vous aviez raison, un usage est établi. Nous devons donc dénoncer cet usage.

Sébastien CROZIER

Dans ce cas-là, appliquez la procédure de dénonciation des usages conformément au Code du travail.

Jean-Claude LORIOT

C'est ce que nous faisons.

Sébastien CROZIER

Non. Relisez votre Code du travail sur la dénonciation des usages.

Jean-Claude LORIOT

Je sais que d'autres démarches sont à faire pour démentir un usage. Chaque salarié recevra un courrier avec le salaire du mois d'octobre, et nous allons dénoncer le même usage auprès de chacun des délégués du personnel de FT SA par lettre individuelle.

Claudine KIEFFER

J'aimerais ajouter qu'il existe des accords de substitution à la suite des fusions de filiales au sein de FT SA qui prévoient, de manière claire, que les accords en usage des entreprises fusionnées restent pérennes.

En conséquence, comment allez-vous extraire de vos courriers les personnes des entreprises qui ont fusionné ?

Comment allez-vous repérer au sein des équipes intégrées chez FT SA ceux qui continueront à bénéficier des mesures de leur ancien accord ?

Et comment réglerez-vous les problèmes discriminatoires entre les salariés des filiales qui bénéficient d'un accord beaucoup plus avantageux que ceux de FT SA qui se retrouvent démunis devant leur régime d'astreinte ?

Jean-Claude LORIOT

Je voulais préciser justement que les ex salariés de Wanadoo et de Myweb ne sont pas concernés par la dénonciation d'aujourd'hui.

Sébastien CROZIER

Il me semble que vous en avez encore oublié.

Jean-Claude LORIOT

Je ne crois pas. Mais si nous en découvrons d'autres, nous ferons la même chose.

Sébastien CROZIER

Je vous rappelle que la note ne concerne que les fonctionnaires.

Jean-Claude LORIOT

La dénonciation d'usage s'applique à tout le monde.

Sébastien CROZIER

Vous nous avez pourtant dit que vous dénonciez la note.

Jean-Claude LORIOT

Nous dénonçons la note et l'usage qui va avec.

Sébastien CROZIER

Vous êtes en train de modifier ce que vous venez de dire.

Jean-Claude LORIOT

C'est un mauvais combat, M. CROZIER.

Benoît LAPOTRE

Je voudrais faire remarquer que le mot usage n'apparaît pas dans l'ordre du jour.

Serge CAMBOU

J'aimerais avoir la lecture de la résolution de M. FRANCHI.

Claudine KIEFFER

J'attends les réponses à mes questions.

Nicole DARRIET

En fait, des salariés ne sont pas concernés par la note de 1982 dans la mesure où ils sont sous des accords de substitution encore en cours. Le problème sera à traiter à l'expiration de ces accords.

Claudine KIEFFER

Pourtant, il est stipulé dans les accords de substitution que ces derniers sont pérennes.

Nicole DARRIET

Ces personnes ne sont pas concernées par la dénonciation de la note et de ses usages. Nous n'aurons pas de soucis pour les repérer.

Sébastien CROZIER

Comment les représentants du personnel peuvent-ils le savoir ?

René OLLIER

La dénonciation de l'usage ne concerne donc qu'une partie des salariés qui fait des astreintes, l'autre partie de ces salariés étant soumis à d'autres accords sur ces mêmes astreintes.

Que se passera-t-il au 1^{er} janvier 2006 ?

J'espère que les négociations demandées auront lieu. Sinon, je prévois un grand désordre dans l'entreprise.

C'est pour ces raisons que SUD votera la résolution.

Claudine KIEFFER

C'est ce qu'il fallait démontrer.

Thierry FRANCHI

« Les élus du CCE de France Télécom soutiennent la demande unanime des organisations syndicales adressée à Monsieur Lombard exigeant la réouverture des négociations sur le dossier « astreintes ». Ils s'étonnent d'être informés consultés alors même que ce courrier est toujours sans réponse. Pour ces raisons, les élus du CCE n'émettront pas d'avis aujourd'hui. »

Je propose de passer au point suivant après le vote.

Sébastien CROZIER

Nous ne sommes pas seulement dans un processus où M. LOMBARD n'a pas répondu.

Je n'ai pas compris comment se passe la dénonciation.

La résolution est soumise au vote. Il est procédé à un scrutin à main levée.

AVIS FAVORABLES : 25 (CGT-SUD-CFDT-FO-CFTC-CGC)

AVIS NEGATIFS : 0

ABSTENTIONS : 0

Le Comité Central d'Entreprise de France Télécom SA, réuni en séance extraordinaire, adopte la résolution dont il a été donné lecture à la majorité des membres présents.

X. Adoption du budget prévisionnel 2006 du CCE

Rémy CLAUDET

Les documents présentés aujourd'hui vous ont été transmis par courriel jeudi dernier. En préambule, je vous informe que les travaux préparatoires à ce budget prévisionnel 2005 ont été préparés par Arlette Gros et moi-même et que le bureau en a discuté le 12 octobre dernier.

Nous sommes dans un cadre où nous avons reçu les premiers versements des CE à partir de la mi-juin.

Les locaux du CCE ont été mis à la disposition du Bureau à partir de septembre dernier.

N'ayant pas d'historique, je signale que la visibilité sur le budget prévisionnel est meilleure au fur et à mesure de l'avancement des travaux.

Par ailleurs, nous avons eu peu de temps pour mettre en place l'ensemble de ce dispositif.

Ce budget servira à :

- permettre d'équiper les locaux du CCE,
- donner des moyens pour développer nos actions sur le terrain économique et professionnel en matière de documentation et d'assistant de communication,
- permettre l'organisation de réunions avec les CE,
- engager la réalisation d'un outil coopératif de partage et d'échange entre les membres du CCE et des CE.
- engager les élus dans la création du logo du CCE,
- démarrer les travaux autour d'une charte graphique,
- permettre au CCE d'agir dans le domaine juridique, de solliciter des experts et donner des moyens aux commissions.

Voici donc les axes que nous souhaitons à travers cette proposition de budget de fonctionnement.

Les produits qui proviennent essentiellement des reversements se monteront à 560 K € le taux de versements actuel est de l'ordre de 72 % et les ressources exceptionnelles de l'année sont de 10 K € lesquels ont été versés par FT SA dans le cadre de l'accord IRP. Les charges sont établies à hauteur de 406 500 € Les frais de structure ont une plus grande part dans le budget 2005 que les réunions des CE, la communication, les formations et les provisions. Nous prévoyons, par ailleurs, un petit budget d'investissement. Si ce budget 2005 est réalisé, nous aurons un solde de trésorerie de 123 500 €

La ligne Infogérance concerne le projet de travailler avec la DISU pour poursuivre l'équipement informatique des présidents de CE et CCE. Je vous ai donné les éléments de coût unitaire. Nous devrions prendre 5 équipements.

Je tiens à préciser que le budget du CCE assume la prestation des honoraires « rédaction PV » depuis cette séance. Ce budget était auparavant assumé par FT SA. Nous avons prévu 7 journées jusqu'à la fin de l'année, mais il faudra ajouter la séance extraordinaire qui n'avait pas été prévue. A cette occasion, vous pouvez largement anticiper sur ce que représentera ce poste en 2006.

S'agissant des honoraires d'« assistance recrutement », je vous ai présenté les premiers éléments de dépenses lors du CCE des 13 et 14 septembre dernier. Le CCE avait engagé le processus de recrutement de l'assistante du Secrétaire du CCE. Nous avons confié au Cabinet Adexi Etoiles ce recrutement. Le montant du coût de la mission confiée à ce cabinet représente 22 % de la rémunération brute de la personne.

Pour un certain nombre de postes, nous n'avons pas encore démarré des engagements de dépenses.

Figurait également dans les documents proposés une note concernant la politique de remboursement de frais du CCE. Cet avant-projet avait été communiqué aux élus il y a quinze jours ou trois semaines, pour avis. Pour l'instant, je n'ai pas eu beaucoup de remontée. Nous vous demanderons d'adopter ces règles aujourd'hui, en l'état, sauf s'il y a des remarques majeures qui sont apportées aujourd'hui. Le CCE aura tout loisir, si nécessaire, de les compléter ultérieurement en fonction des demandes de chacun ou compte tenu de ce que nous découvrirons dans le cadre du fonctionnement dans les prochaines semaines ou mois à venir.

J'aimerais, M. le Président, que nous adoptions cette politique de remboursement de frais en état pour qu'elle serve de base aux conditions de remboursement des élus.

Nous vous proposons cinq résolutions au vote. Les quatre premières se rapportent directement à la présentation du budget provisionnel et la dernière porte sur la question des reversements des modalités de rétrocession des subventions de fonctionnement pour 2006.

Les quatre premières résolutions visent à donner mandat au bureau pour :

- préparer un contrat d'Infogérance avec la DISU pour compléter l'équipement informatique,
- lancer une étude en vue de la réalisation et/ou de l'achat d'un outil de partage et d'échange, sachant que la décision finale revient au CCE,
- engager des dépenses en vue de la réalisation d'un projet de logo. La décision finale reviendra également au CCE,
- l'adoption du budget provisionnel 2005 et le mandat donné au bureau pour exécuter ce dernier,
- préparer les modalités pour l'année 2006 de rétrocession au CCE de la subvention de fonctionnement. Les propositions devront être présentées à la réunion du 16 novembre 2006.

Claudine KIEFFER

J'ai un certain nombre de remarques à faire.

Sur le budget prévu par le bureau, j'aimerais repréciser le fait que les décideurs sont en même temps les payeurs et les vérificateurs. Il me semble que c'est anormal au point de vue éthique. J'en veux pour preuve certaines dépenses engagées pour lesquelles les élus, qui ne sont pas au bureau, n'ont pas été informés ni n'ont eu leur mot à dire.

J'apprends qu'on recrute une assistante par le biais d'un cabinet de recrutement. En tant que représentante syndicale, je ne comprends pas que l'on dépense 5 000 € pour recruter une assistante.

Je demande aux élus CFDT de me soutenir. De même, nous n'avons pas été consultés sur les dépenses engagées. Nous faisons partie de la seule division SCR où nous sommes majoritaire CFDT, mais où nous avons une forte représentativité CGT. Nous devons discuter de l'ensemble des engagements de frais. De notre côté, si nous avons le malheur de changer le papier toilette sans prévenir la CGT, nous nous faisons incendier.

Arlette GROS

M. le Président, je vous demanderais d'intervenir pour que cesse ce procès d'intention qui vise la CGT. En aucune manière nous ne remettons en cause, réellement et déontologiquement, ce qui a été acté lors d'un CCE. Le CCE a mandaté l'ensemble des élus du Bureau pour travailler à la mise en place d'un budget, y compris le recrutement d'une assistante. Et nous nous y employons.

Claudine KIEFFER

Il est normal de mandater un Bureau pour engager des dépenses pour le fonctionnement courant. Cependant, ce mandat n'est pas un blanc-seing. L'ensemble des élus devrait être consulté, au moins par mail, lorsqu'il est question de montants de cette envergure. Je m'élève une nouvelle fois contre les 5 000 € pour recruter une assistante. Avec les 3 millions de chômeurs en France et le nombre d'assistantes au chômage, je ne peux le tolérer.

C'est la même chose pour les remboursement des frais. *« Sur présentation des pièces justificatives, les membres du CCE peuvent se voir rembourser des dépenses exceptionnelles occasionnées par leur activité. »* J'aimerais savoir lesquelles.

Concernant les gardes d'enfant, je me pose un problème d'éthique. Comme l'ensemble des élus fait partie de la personne morale qu'est le CCE, j'estime que les élus ont leur mot à dire.

Engager des frais sans prévenir le CCE est un procédé inadmissible.

Serge CAMBOU

Je tiens à dire que je respecte toutes les interventions. Je vais répondre à Claudine KIEFFER en donnant des explications logiques à ces remarques.

Claudine KIEFFER

Je n'ai pas lancé d'accusation. Je n'ai pas dit qu'il y avait détournement de fonds.

Serge CAMBOU

Aujourd'hui, nous sommes dans un contexte particulier sur le démarrage du CCE. Il est tout à fait normal qu'un budget provisionnel sur les dépenses de l'année soit présenté au CCE. Nous sommes dans une situation où il a fallu fonctionner malgré les difficultés. Nous avons été amenés à engager certaines dépenses à la suite de décisions qui avaient été prises de manière collégiale.

Je rappelle que toutes les actions qui ont été menées l'ont été avec toute la transparence requise au niveau du CCE. Ces réunions ont un coût et il est logique de les retrouver dans le budget.

Je partage l'avis de Mme KIEFFER sur le fait que les grosses dépenses doivent apparaître sur le budget provisionnel. Le bureau n'a pas l'intention d'engager des dépenses sans qu'elles soient partagées par l'ensemble des élus.

Par ailleurs, nous avons retenu l'idée d'un cabinet de recrutement afin de rassurer l'ensemble des élus. Nous ne voulions pas nous tromper, surtout lorsqu'on a la responsabilité de faire un recrutement pour un CCE de notre dimension. Cependant, le cabinet n'a pas la décision finale sur le recrutement. Le but d'un cabinet est d'élaborer le profil du poste, de lancer la consultation, de recueillir un maximum de candidatures qui répondent aux critères et de proposer un certain nombre de candidats qui correspondent au profil demandé.

Si tu avais pu nous apporter autant de critères de qualité et de réussite que le cabinet de recrutement, nous aurions fait appel à toi, Claudine.

En résumé, je pensais que la garantie de la qualité devait passer par un professionnel.

Rémy CLAUDET

Au-delà de la virulence de Claudine, je comprends ses propos. Et fondamentalement, ces remarques sont légitimes.

En tout état de cause, nous travaillons à mettre en place des circuits et des procédures comptables qui soient les plus transparents possible. C'est pour cela que nous nous faisons aider par un cabinet d'expertise.

Cette mise en place est aujourd'hui un peu formelle, car le dispositif du CCE n'est pas constitué. Nous sommes encore dans une phase d'organisation.

Il y a eu également des retards dans la présentation des points au CCE. Ainsi, un point aurait dû être présenté au CCE des 7 et 8 juillet dernier sur les premiers engagements de dépenses. Ce point n'a pas pu avoir lieu. Cela dit, sur les documents préparés et remis aux élus du CCE figuraient certaines dépenses dont il est question aujourd'hui.

Claudine KIEFFER

Nous n'en avons pas débattu.

Rémy CLAUDET

En effet, nous n'en avons pas parlé, mais elles y figuraient. Comme figurait également, dans le point présenté au 13 et 14 septembre, une série de dépenses qui allait être lancée par le CCE, dont le recrutement de l'assistante du Secrétaire du CCE. Qu'il n'y ait pas eu de discussion, c'est une chose, mais aucun élu n'a interpellé le bureau du CCE ni moi-même sur ces engagements de dépenses. J'entends bien que cela ne vaut pas un vote formel des élus du CCE, mais ils ne peuvent pas dire qu'ils n'étaient pas au courant.

Concernant le recrutement de l'assistante, j'aimerais dire que le CCE n'est pas en mesure aujourd'hui d'assumer toute une série de tâches. Nous le faisons assumer par un cabinet externe contre rémunération. Nous demanderons au cabinet de nous présenter 3 ou 4 personnes qui correspondraient au poste. Au final, ce sont les élus qui feront leur choix.

Le budget prévisionnel ne vaut pas, pour le bureau, un mandat permanent d'engager toutes les dépenses. Deux résolutions proposent au bureau de mener des études, sachant que la décision finale d'engagement de dépenses reviendra du CCE. Nous n'avons pas encore admis de règles qui fixent à partir d'un certain seuil ce qui doit passer ou non au CCE. Le bureau est prêt à travailler sur cette question. Mais ne demandez pas l'impossible aujourd'hui.

Arllette GROS

Je fais partie du quatuor s'agissant de la préparation et de la discussion de ce budget. J'entends et je partage le souci qui a été révélé par Claudine sur la rigueur et la transparence. En revanche, dans la forme, je ne le partage pas.

En tant que trésorière adjointe, je tenais à ce que nous ayons une assistance comptable parce que, l'expert-comptable y compris, nous allons engager notre intégrité quant à la vérification des comptes du CCE.

S'agissant des frais de déplacement, le sujet n'est pas encore clos parce qu'ils doivent être remboursés, comme la loi l'exige, sur justificatifs. Nous avons été conseillés sur la manière légale de procéder et nous nous y tiendront.

Concernant la garde des enfants, nous avons réussi à ce que FT SA prenne en compte la garde des enfants lorsqu'un ou une militante était contraint de faire garder ses enfants quand il était en réunion. Nous revendiquons des crèches en nombre suffisant. Un ou une militante ne doit pas être pénalisé du fait de son engagement et lorsqu'il travaille au CCE.

Patrick TROUDART

Sur le problème du recrutement, je crois que le Bureau a conscience que le CCE va devenir un employeur.

Lorsque Rémy CLAUDET a présenté l'impôt sur les CE pour le bon fonctionnement du CCE, nous avons demandé qu'il y ait un budget prévisionnel pour en déterminer les recettes. Le budget existe. Pour autant, il y a un mélange des genres dans ce document. Il y a le volet budget provisionnel et le volet trésorerie...

Quel est le nom de la banque ?

Quel est le taux de placement des liquidités ?

Quid du solde ? Je suppose que l'impôt qui a été prélevé a été excédentaire. Je suppose donc que les élus du CEE en bénéficieront.

Les CE pourraient-ils bénéficier des honoraires des expertises comptables ?

Les locaux seront-ils aménagés par FT SA ?

Qui sont les bénéficiaires de toute la structure ? Est-ce que c'est le Bureau du CCE, les commissions, les élus ou tous les membres du CCE ?

Dominique SCHEIDECKER

J'aimerais dire que le rôle d'un CCE n'est pas d'économiser le budget, mais de le dépenser à bon escient, ce qui n'est pas nécessairement faire le travail à la place de personnes qualifiées.

Au vu de la multiplication des séances du CCE, je m'interroge sur la position de la Direction concernant la prise en charge des honoraires de la rédaction des PV. Il est nécessaire de se mettre d'accord sur ce que prend en charge FT SA et le CCE. Nous étions partis sur 4 séances au départ, plus celles exceptionnelles réclamées par les élus. FT SA pourrait-elle prendre en charge les séances exceptionnelles qu'elle impose ?

Serge CAMBOU

Tu as parfaitement raison. La multiplication de ces séances fait que ce budget représentera une masse colossale, ce qui justifiera pleinement une renégociation avec FT SA. De plus, les conditions de travail qui nous sont imposées ne sont pas du tout celles qui avaient été prévues dans l'accord IRP.

Patrice DIOCHET

Pour la CFTC, ce budget n'est pas parfait. Mais c'est le premier, il faut apprendre au fur et à mesure. Ce budget correspond néanmoins à nos attentes aussi bien par rapport aux contenus qu'en ce qui concerne l'équilibre.

Nous ne pouvons pas accepter les honoraires pour le recrutement de l'assistante à hauteur de 5 526 € alors que des augmentations de salaires sont demandées. Peut-être serait-il judicieux de passer par l'ANPE ? Cette instance pourrait également nous faire plusieurs propositions.

Nous avons besoin d'un éclaircissement concernant les salaires et les charges sociales...

Concernant les frais de garde, nous sommes d'accord avec ce que propose le Bureau.

Christian VEILLON

Le budget du fonctionnement a le mérite d'être clair et simple à comprendre. Je trouve intéressant de regarder la ventilation, le pourcentage, ainsi nous pouvons voir le poids des dépenses immédiatement.

J'ai une question sur le coût des expertises techniques d'ERC, de COGECOM et de l'AE Caraïbe.

Jean-Claude LORIOT

C'est extrêmement cher. Cependant, je ne suis pas certain que le tarif soit le même pour l'entreprise et le Comité. Le prix de la journée se monte entre 1 150 et 1 400 €

Christian VEILLON

Peut-on avoir une estimation globale ?

Jean-Claude LORIOT

Pour l'ERC, cela doit être de l'ordre de 250 K €

Sébastien CROZIER

Je suis surpris par les débats. J'estime que ce sujet aurait dû être traité plus rapidement et en dehors du CCE. J'invite les élus à organiser ce débat autrement.

Par ailleurs, les interventions à répétitions des représentants syndicaux me paraissent un peu excessives. Je vous rappelle que nous avons élu le bureau à 24 voix contre 1. Il faut donc assumer ses actes. Critiquer des gens pour lesquels nous avons voté, ce n'est pas philosophiquement encourageant.

Pour ma part, je n'ai pas voté pour les gens qui aujourd'hui présentent le budget. Je ne voterai pas le budget, car il me fait penser à la taille et à la gabelle.

Il faudrait enfin que les sujets de l'administration soient traités dans les commissions *ad hoc*.

Évelyne VIEUX-COMBE

S'agissant des frais de garde, je ferai remarquer que ces réunions sont du temps de travail réel, mais nous ne maîtrisons pas les dates ni la durée de ces réunions. Les heures supplémentaires sont très chères. Comme FT SA ne veut pas être conciliante sur ce sujet, il est normal que ces choses-là soient prévues au CCE.

Quant au recrutement de l'assistante, j'aimerais ajouter que les services de l'ANPE ne dispensent pas de l'assistance d'un expert. Dans l'Ile-de-France Sud, nous aurons recours à un expert, lequel sera moins cher que celui qui a été choisi, puis nous irons recruter à l'ANPE ; c'est l'expert qui conduira les premiers entretiens.

Claudine KIEFFER

J'aimerais rectifier mes propos. Bien évidemment, je ne suis pas contre le paiement des droits de garde lorsqu'il s'agit d'heures atypiques, le matin, le soir et les mercredis pour les personnes qui ne travaillent pas le mercredi ; je dis simplement que le texte n'est pas assez précis. Je crains les abus.

René OLLIER

Il est regrettable que l'on mette ce genre de point aussi tardivement. J'aimerais qu'une fois, le budget prévisionnel 2006 soit traité en début de séance.

Il faut, par ailleurs, faire attention aux mots. Aucune loi n'impose un impôt aux CE. Cette subvention, demandée aux CE, permet au CCE de fonctionner, car il n'a aucune autre aide.

Concernant les réunions des 6 et 7 juillet, je souscris totalement à ce qui a été dit sur les dépenses. Effectivement, les lignes ont été présentées aux élus, mais il exact qu'elles n'ont pas été votées. Ce type d'erreur ne doit plus se reproduire. La prochaine fois, une résolution devra être écrite.

Je me demande si la somme qui est émise correspond au recrutement d'une personne ou plutôt à une aide au recrutement. J'aimerais savoir qui assure le choix éventuel du recrutement.

Arlette GROS

J'aimerais ajouter que, comme pour d'autres CE, les recrutements se font par voie de petites annonces et de parutions à l'ANPE, l'expert aide dans les entretiens. Mais, en aucun cas, ce n'est l'expert qui recrute. L'expert allège la tâche du bureau qui n'est pas le recruteur en soi. *In fine*, c'est le bureau, s'il est mandaté, qui fera le choix du recrutement. Enfin, l'expert assurait la neutralité du choix. Il n'était, en effet, pas question, de recruter les copains des copains.

Michel JANNIN

Je serai bref, car les propos que j'ai entendus sont blessants. Nous ne prélevons pas la taille ni la gabelle. Nous ne vivons pas comme des seigneurs. Je constate que nous sommes 4 : un parisien, une limousine, un bourguignon et un marseillais. J'invite tout le monde à venir voir les conditions dans lesquelles nous travaillons. Nous sommes là toute la semaine, nous ne rentrons qu'en fin de semaine. Il serait dommage que nous soyons traités pire que ce que FT SA nous impose jusqu'à présent. Je demande que vous preniez en compte ces paramètres. Faudrait-il être parisien pour avoir des responsabilités au bureau du CCE ?

Rémy CLAUDET

Je ne vais pas répondre à tous, car nous n'avons pas le temps. J'ai envoyé un mail récemment aux Présidents de Commission pour qu'ils puissent exprimer leurs besoins afin de mener correctement leurs missions. Je pense que le Bureau devra proposer assez rapidement une réunion des présidents de commission et des RS afin de discuter du fonctionnement global, notamment les locaux, la documentation...

J'indique que le recrutement est engagé. Je vais vous lire ce qu'il y a dans la convention signée pour le processus de recrutement : « *Le champ d'intervention du cabinet est de recevoir les candidats sélectionnés, de retourner aux élus une note de présentation et de compte-rendu des*

entretiens menés, la sélection du titulaire sera assurée par les élus. » Le champ est ainsi bien déterminé.

Concernant le compte CCP, nous n'avons pas encore mis en œuvre une gestion de la trésorerie. Beaucoup d'argent dort sur le compte du CCP. Cela fait partie des choses qu'il faut mettre en place et décider. Cependant, je ne vous propose pas aujourd'hui un débat là-dessus.

Quant aux mois de salaires prévus dans le projet du budget prévisionnel, c'est le montant en coût standard FT SA de la personne recrutée, sous réserve de la recruter rapidement pour novembre et décembre.

Je vous propose de répondre aux autres questions par écrit.

Je vous propose de passer au vote. Ces résolutions peuvent être votées globalement ou dissociées.

Serge CAMBOU

Je pense que la proposition de Rémy est correcte. Il y aurait donc un vote pour les 4 premières résolutions et un autre pour la cinquième sur la rétrocession pour 2006.

Patrice OLLIER

Je suis d'accord hormis le fait qu'il faudra reprendre ultérieurement une discussion sur la proposition de mettre en place une commission de communication, laquelle pourrait intégrer le point 3 de la résolution.

Claudine KIEFFER

Concernant la commission de communication, nous n'approuvons pas entre autre le choix du logo par le Bureau, nous ne pouvons donc pas voter. toutes les résolutions proposées en un seul vote car nos avis diffèrent en fonction des résolutions. Nous nous abstenons donc sur la résolution globale. J'en suis désolée.

Arlette GROS

Je précise que ce n'est pas le Bureau qui travaillera au logo. La discussion n'a pas été finalisée jeudi dernier, mais il était entendu au Bureau qu'une commission composée d'élus mandaterait un professionnel pour travailler sur le logo en corrélation avec la charte graphique.

Rémy CLAUDET

Les propositions pour le logo seront soumises au CCE. Et c'est le CCE qui prendra au final la décision.

Je rappelle les résolutions :

1^{ème} résolution :

Le CCE, réuni les 18 et 19 octobre 2005, mandate le bureau pour préparer un contrat d'infogérance avec la DISU aux fins de compléter l'équipement en postes de travail bureautique :

- des présidents de commission (hors matériels financés par l'entreprise dans le cadre du RI et de l'accord IRP de juillet 2004)
- des locaux du CCE

2^{ème} résolution :

Le CCE, réuni les 18 et 19 octobre 2005, mandate le bureau pour lancer une étude en vue de la réalisation et/ou de l'achat d'un outil de partage et d'échange, interne et sécurisé, ouvert d'une part aux élus, RS, membres des commissions du CCE et d'autre part aux élus des CE.

Quand elle sera finalisée, cette étude sera présentée pour décision lors d'un prochain CCE.

3^{ème} résolution :

Le CCE, réuni les 18 et 19 octobre 2005, mandate le bureau pour engager les dépenses en vue de la réalisation d'un projet de logo du CCE et d'un projet de charte graphique.

Les propositions seront ensuite soumises pour décision au CCE.

4^{ème} résolution :

Le CCE, réuni les 18 et 19 octobre 2005, adopte le budget de fonctionnement prévisionnel 2005 et mandate le bureau pour engager les dépenses prévues dans ce cadre.

5^{ème} résolution :

Le CCE, réuni les 18 et 19 octobre 2005, mandate le bureau pour préparer, en concertation avec les Responsables Syndicaux, les modalités pour l'année 2006 de rétrocession au CCE de la subvention de fonctionnement attribuée par l'entreprise aux Comités d'Etablissement.

Les propositions devront être présentées à la prochaine réunion du CCE.

Il est procédé à un scrutin à main levée.

Les quatre premières résolutions sont soumises au vote

AVIS FAVORABLES : 19 (CGT-SUD-FO-CFTC)

AVIS NEGATIFS : 1 (CGC)

ABSTENTIONS : 5 (CFDT)

Le Comité Central d'Entreprise de France Télécom SA, réuni en séance extraordinaire, adopte la résolution dont il a été donné lecture à la majorité des membres présents.

La dernière résolution est soumise au vote

AVIS FAVORABLES : 24 (CGT-SUD-CFDT-FO-CFTC)

AVIS NEGATIFS : 0

ABSTENTIONS : 1 (CGC)

Le Comité Central d'Entreprise de France Télécom SA, réuni en séance extraordinaire, adopte la résolution dont il a été donné lecture à la majorité des membres présents.

Sébastien CROZIER

Afin d'expliquer mon vote, je dirais que cette dernière résolution est scandaleuse.

Rémy CLAUDET

L'engagement que nous avons pris auprès des CE lors de la convention que nous avons signée avec eux sur la rétrocession, pour cette année, de la subvention de fonctionnement était de leur fournir pour les 16 et 17 novembre prochain des propositions du CCE pour 2006.

Frédéric NEGRERIE

Pour conclure, je vous informe que le salaire du Président est inclus dans les 10 rémunérations les plus élevées.

La séance est levée à 18h00.

Index

Nous vous signalons que nous n'avons pas pu vérifier l'orthographe des noms et termes suivants :

Monsieur Barbereau (p. 17)

Cabinet IQUITS (p. 61)