

**Comité Central
d'Entreprise**
Séance extraordinaire du
7 et 8 février 2006

Ordre du jour de la réunion

COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE1

SÉANCE EXTRAORDINAIRE DU 7 ET 8 FÉVRIER 2006..... 1

Ordre du jour de la réunion..... 1

- .I Adoption de modifications du règlement intérieur du CCE de FTSA..... 6
- .II Renouvellements de mandats au sein du CCE..... 10
- .III Adoption de procès-verbal de la séance n° 15 des 20 & 21 décembre 2005.
14
- .IV Engagement d'un processus d'Information-Consultation sur le projet
« IT&N5 », à la demande unilatérale des élus, contre l'avis de la Direction.
(Article L 434 -3 alinéa de modifications du règlement intérieur du CCE de
FTSA.)..... 15
- .V Engagement d'un processus d'Information-Consultation du CCE de FTSA
sur un projet d'accord-cadre pour l'emploi et la gestion prévisionnelle des
compétences au sein du Groupe FTSA.....63
- .VI Poursuite du processus d'Information-Consultation sur un projet de cession
de la filiale FTMSC..... 100
- .VII Désignation du cabinet d'expertise-comptable pour effectuer l'examen des
comptes 2005 de FTSA communiqués en application de l'article L432 -4 du
Code du travail, à la suite des décisions prises lors du CCE n° 16 (point 11).. 119
- .VIII Adoption par le CCE de FTSA de l'accord de gestion des Activités
Sociales et Culturelles et de répartition de cette dernière entre les Comités
d'établissement et le CCE..... 122

Journée du 7 février 2006.

Étaient présents :

Pour la Direction

Jean-Claude LORIOT
Guy-Patrick CHEROUVRIER
Frédéric NEGRERIE
Jean MELQUIOND
Nicole DARRIET

Pour les représentants du personnel

Titulaires

Lara ALOUAN - SUD
Jean BORTOLIN – SUD
Rémy CLAUDET – SUD
Jean-Pierre CREUX - CFDT
Sébastien CROZIER - CFE CGC
Jacques FAURITTE - CFDT
Catherine FREHEL - CFDT
Jean-Paul GRISTI – CGT (Secrétaire)
Arlette GROS- CGT
Michel JANNIN- CGT
Benoît LAPOTRE- CFDT
Gérard LEVY – SUD
Claude MICHEL – CGT
Jean-Michel MIERLOT- CGT
Jean-Marc PALAU – CGT
Philippe REY- CGT
Dominique SCHEIDECKER- CGT
Denis VARRERAS - SUD
Jacky VICTORICE - FO

Suppléants

Didier AUBINAIS - CGT
Jean-Louis BELIN- CFDT
Michel DAUCHY - CFTC
Roger DOUHERET - SUD
Olivier HEISCH - SUD
Bernard JAMET - CGT
Joël LECONTE - SUD
Marie-Christine NICOL - CFDT
René OLLIER – SUD
Jean-Claude OXYBEL - FO
Jean-Yves SEPULCRE - FO
Thierry TOULISSE - FO
Dominique TRIOULAIRE - CGT
Christian VEILLON- CFDT
Laurent RICHE - CFDT

Représentants syndicaux

Pascal COURTIN - FO
Patrice DIOCHET - CFTC
Thierry FRANCHI - CGT
Christian PIGEON – SUD
Patrick TROUDART – CFE CGC

La séance débute à 10 h10.

Frédéric NEGRERIE procède à l'appel.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Bonjour à tous, je déclare la séance ouverte. Je crois qu'il y a deux déclarations préalables.

Frédéric NEGRERIE

Il y a, en effet, deux inscriptions préalables : Thierry FRANCHI et Christian PIGEON.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je passe donc la parole à M. FRANCHI.

Thierry FRANCHI - CGT

Merci M. le Président.

Un processus d'actions et de mobilisations, avec des points forts rassemblant tous les salariés, mais aussi spécifique aux entreprises, est engagé dans le pays.

Le gouvernement, le Medef et les dirigeants de France Télécom auraient tort de sous-estimer le mouvement social en cours et le mécontentement des salariés en matière de salaire, d'emploi et de conditions de travail.

Le 2 février les salariés de France Télécom, fonctionnaires et de droit privé ont agi pour la revalorisation de leurs traitements et de leurs salaires, pour dénoncer les mesures salariales dans la Fonction Publique et à France Télécom : dans l'une comme dans l'autre, les négociations se traduisent par le refus de répondre aux attentes du personnel de voir leur pouvoir d'achat enfin revalorisé après des années de diminution.

Aujourd'hui, 7 février 2006, à l'appel de la quasi-totalité des organisations syndicales et des organisations étudiantes et lycéennes, les salariés du public et du privé et les jeunes sont conviés à faire grève, à manifester contre le Contrat Première Embauche et à défendre l'emploi stable.

Avec le CPE (Contrat Premier Embauche), le patronat et le gouvernement accentueront la précarisation de l'emploi en se dotant d'une nouvelle arme contre le CDI, le Code du travail et le statut de la fonction publique.

Dans le secteur des télécoms, l'explosion de la précarisation des emplois, caractérisée par un recours généralisé à la sous-traitance, aux délocalisations et aux externalisations d'activités, tire vers le bas l'emploi et l'ensemble des droits et garanties des salariés.

France Télécom n'est pas en reste et utilise toute une panoplie de moyens : les intérimaires, les CDI à temps partiel imposés, les CDD, les contrats de professionnalisation et l'apprentissage ; ceci afin d'exploiter, y compris dans l'illégalité, des jeunes et des moins jeunes sans leur donner de perspectives d'emplois stables et qualifiés. Demain connaissons-nous des jeunes jetables et sans recours pendant 2 ans ?

Pour la CGT, le CPE est inamendable, il doit être retiré.

Pour le patronat, y compris celui de France Télécom, seuls comptent les marchés financiers : Banques, Fonds de pension, gros actionnaires. Ils en demandent toujours plus pour augmenter et récupérer les profits des entreprises issus de l'exploitation des salariés. Ils stimulent le gouvernement pour prendre des mesures qui correspondent à leur objectif et, par là même, accentuent l'insécurité sociale et détruisent de l'emploi stable et qualifié.

Cette logique dévastatrice, que de plus en plus de salariés combattent et que nous dénonçons à chaque CCE, guide les orientations de France Télécom, notamment au travers de NEXT.

L'annonce du resserrement de l'équipe dirigeante pour prendre des mesures qui doivent accélérer NEXT n'augure rien de bon pour le personnel de FTSA et du groupe, pour l'emploi et le développement de l'entreprise.

Les dirigeants de France Télécom sont attentifs et réactifs pour répondre aux exigences des marchés financiers. Mais ils refusent de satisfaire les revendications légitimes du personnel portées par les nombreuses luttes tant au niveau national que local ; le dossier des astreintes en est l'illustration.

L'incertitude, face à l'avenir - alors que la croissance est bien aux rendez-vous malgré un contexte concurrentiel et réglementaire difficile - est savamment entretenue. Elle sert, en fait, d'alibi aux dirigeants de France Télécom pour justifier leur logique exclusivement financière et tous les reculs sociaux, du licenciement à l'intensification de la charge de travail ; des suppressions d'emplois massives aux restructurations permanentes en passant par la remise en cause des acquis.

Et ce n'est pas en tentant d'asphyxier le CCE de réunions quasi permanentes pour présenter à la hâte et précipiter vos restructurations que vous nous ferez perdre de vue notre raison d'être : défendre les intérêts et les aspirations des salariés, remettre en cause vos projets et vos orientations qui, chaque jour montrent leur nocivité, faire des propositions alternatives, revendiquer et mobiliser.

Le CCE ne doit pas être qu'un passage obligé, voire contraignant, pour les dirigeants de France Télécom, mais une IRP qui, à l'instar des CE, CHSCT, DP, et tout comme les organisations syndicales, doit être un interlocuteur respecté, écouté et entendu.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je vous remercie. Je donne la parole à M. PIGEON.

Christian PIGEON - SUD

J'aimerais, en préambule, préciser que les élus SUD et leurs représentants sont aujourd'hui en grève. Le CPE est, pour SUD, une question fondamentale quant à l'avenir des droits du travail et du Code du Travail dans son ensemble. Malgré cet état de grève, nous sommes présents, car il nous a semblé important de continuer à représenter le personnel dans un CCE qui a toute son importance, compte tenu des sujets qui seront abordés.

FTSA a sa place dans tous les problèmes sociaux évoqués. M. FRANCHI a largement énuméré les différents contrats qui vont dans le sens de la précarité pour l'emploi et les jeunes à FTSA, quand il y a de l'emploi. De ce point de vue, il nous semble d'actualité d'être également en grève. Même si nous sommes en grève, nous ne pouvons pas être présents dans les manifestations qui s'annoncent que nous souhaitons les plus nombreuses et les plus massives possibles au regard des enjeux pour ce pays.

Nous nous félicitons également d'apprendre la tenue d'un CE extraordinaire sur les comptes de FTSA. Il nous semblait important, compte tenu des annonces qui se dessinent et pour lesquels FTSA prépare le personnel aujourd'hui, que le CCE puisse jouer pleinement son rôle. Nous n'avons pas ménagé nos efforts pour relancer la Direction et obtenir ce CCE

exceptionnel. Nous n'avons pas non plus ménagé notre soutien au Secrétaire du CCE pour qu'il se tienne dans les meilleurs délais. Nous nous félicitons que les compétences et le rôle du CCE soient clairement soulignés avec cette réunion extraordinaire. Nous aurions cependant préféré qu'elle se tienne plus tôt, parce que nous pensons que les élus du personnel ont le droit d'entendre les annonces faites par le patron de FTSA.

Pour les compétences du CCE, nous aimerions rappeler que le recensement des destinataires des courriels des élus au CCE et la copie qui en est faite dans les différentes directions concernées nous ont fait constater qu'elles étaient envoyées à Keltoum SGHIER qui est manifestement le représentant de Corsica Haut Débit. La question de cette filiale, qui a été récemment créée par FTSA, n'était toujours pas passée devant ce CCE. Il est important que ce sujet-là soit évoqué à un moment ou à un autre dans le CCE.

Par ailleurs, nous n'avons toujours pas de réponse quant à la demande sur la tenue d'un CCE extraordinaire sur la question d'Orange et du transfert d'Orange vers FTSA. Par ailleurs, les informations n'ont toujours pas été délivrées. Je rappelle que M. BARBEROT s'était engagé à évoquer le sujet dès le mois de février.

Jean-Pierre CREUX - CFDT

Un vrai défi se pose aujourd'hui à la société tout entière. La tranche d'âge qui arrive à l'âge de la cessation d'activité provoquera un déficit d'emploi important. Si nous pouvons nous réjouir sur le marché du travail que chaque mois, les statistiques diminuent le nombre des chômeurs, il n'en est pas de même sur les réponses apportées par les politiques. Pour accélérer l'amélioration des chiffres du chômage, le Contrat de Première Embauche n'est qu'une réponse aux revendications du MEDEF : diminuer les coûts en faisant croire que l'on vient au secours de l'emploi et de la formation. Les jeunes arrivant sur le marché de l'emploi, du simple fait démographique, auraient été tôt ou tard embauchés. L'intégration de ceux-ci dans l'entreprise est de la responsabilité de l'employeur. Au travers de la formation professionnelle qui est complémentaire à la formation universitaire, ce projet remet gravement en cause le droit à l'emploi, le droit au travail et permettra aux entreprises de mieux utiliser cette magnifique variable d'ajustement qu'est l'emploi et de mieux rémunérer les actionnaires et les dirigeants. La CFDT combat ce projet avec toutes les autres organisations syndicales inscrites dans le mouvement, parce qu'il est discriminant, injuste et réactionnaire. Elle veillera à ce que ce texte, s'il est adopté et mis en œuvre, ne soit pas utilisé à FTSA. La CFDT œuvrera pour que les salariés redeviennent les propriétaires de leurs compétences pour qu'elles soient développées et valorisées au travers d'une vraie politique de l'emploi et du développement des compétences.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Concernant Orange, je vous informe que nous allons évoquer ce sujet à la session du 22 février prochain, et ce, avec l'accord de M. le Secrétaire.

Jean-Paul GRISTI - CGT

En effet, nous avons eu l'information hier au soir. Nous devons élaborer l'ordre du jour. Nous pourrions le diffuser dans la journée.

Christian PIGEON - SUD

Nous n'avons pas toutes les explications. Dans un premier temps, il était prévu que ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour. Dans un second temps, nous avons été contraints à une procédure particulière qui est la signature de la majorité des titulaires pour obtenir un CCE extraordinaire. Qu'en est-il de cette procédure également extraordinaire ?

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je suis étonné de cette question. La demande des élus était claire : inscrire ce point à l'ordre du jour au CCE du 7 et 8 février. Après un certain nombre d'échanges avec la Direction, FTSA qui, dans un premier temps, avait accepté par la voix de M. BARBEROT d'inscrire ce point à l'ordre du jour, était revenu sur cette date, compte tenu des déclarations qui doivent avoir lieu le 13 février. La direction FTSA m'a donc proposé d'inscrire ce point après le 13 février. Il était convenu de trouver une date entre le 13 et le 22 février au plus tard. Hier au soir, Jean-Claude LORIOT m'a confirmé la proposition d'inscrire ce point au 22 février. Chacun peut analyser la procédure à sa manière. Notre procédure a, cependant, aidé à ce que ce point soit inscrit à l'ordre du jour.

Christian PIGEON - SUD

J'ignorais le fait que cette réunion devait s'effectuer après le 13 février.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous proposons de passer au premier point.

.I Adoption de modifications du règlement intérieur du CCE de FTSA.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Lors du dernier CCE, j'avais présenté le résultat des travaux du groupe de travail sur le règlement intérieur. Nous avons soumis au CCE la proposition de modifications de trois articles ;5, 7 et 12. Je ne reviens pas sur leur contenu. Il y aura sans doute un échange. Je rappelle qu'à la demande d'une organisation syndicale nous avons souhaité représenter ce point à l'ordre du jour aujourd'hui pour le soumettre à l'approbation des élus du CCE. Entre temps, une nouvelle proposition de modification a été faite par FTSA. En effet, la Direction propose d'utiliser *Quick place* pour transmettre les documents aux élus. Je vous suggère, dans la mesure où cette proposition est soumise à l'octroi d'un certain nombre de moyens personnels aux élus, de remettre l'examen de cette proposition de modification à un CCE ultérieur, lorsque nous examinerons les propositions d'évolution des moyens de l'ensemble des élus et des commissions. Je propose, aujourd'hui, l'adoption du règlement intérieur, tel que je vous l'ai présenté lors du précédent CCE, avec les modifications apportées et approuvées par le groupe de travail sur les articles 5, 7 et 12.

Patrick TROUDART – CFE CGC

Le *Quick place* est une bonne proposition qu'il convient d'étudier. En effet, toutes les implications (accès, utilisations fonctionnelles, possibilités de téléchargement...) doivent être bien examinées. Le *Quick place* n'est pas un mot magique. Cette installation nécessite, au préalable, des explications complémentaires et un engagement de qualité de services. En effet, il faut des engagements de qualité de services de façon à ce que le service qui consiste à avoir des documents soit effectivement rendu. Il ne faut pas être dans le virtuel permanent des espaces partagés.

Jean-Pierre CREUX - CFDT

Sur l'article 12, nous souhaiterions que soit précisé que l'invité qui prendra part au débat sur le dossier le concernant ne sera pas considéré comme un membre du CCE à part entière et qu'il ne prendra pas part au vote.

Jean-Paul GRISTI - CGT

La qualité d'invité nous semblait répondre à cette préoccupation. Mais si cela nécessite une précision, nous pourrions rajouter en fin du paragraphe que l'invité n'a pas le droit de vote. Je ne vois pas d'inconvénient à le rajouter.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je ne vois pas non plus d'inconvénient. C'est souligner l'évidence.

Michel DAUCHY - CFTC

Concernant le système *Quick place*, aurons-nous une présentation ? Quels moyens le système nécessite-t-il et pourquoi ces moyens n'ont-ils pas été mis immédiatement ?

Frédéric NEGRERIE

Le système *Quick place* est mis en place, car par le passé, nous avons eu des soucis avec l'envoi de fichiers joints. C'est, en fait, l'origine de la problématique. La DISU nous a expliqué que le système *Quick place* répondrait le mieux à nos besoins.

Deux choix étaient possibles : un *Quick place* limité par un accès Intranet et un *Quick place* universel qui pouvait faire et Intranet et Internet. Dans la mesure où ce CCE comporte des membres qui ne sont plus sur Intranet, il m'a paru de prendre commande d'un *Quick place* universel.

Enfin, concernant la présentation de ce système, ce dispositif est d'une simplicité déconcertante. Lorsque vous recevrez un courriel qui vous dira que des dossiers de CCE sont à disposition sur ce site, vous y entrerez en donnant des codes. Vous cliquerez ensuite sur le lien et vous vous retrouverez sur la page où vous pourrez retirer vos fichiers. C'est moi-même, avec un membre de mon équipe, qui le gèrera pour le maintenir à jour en permanence. Nous l'activerons dès le prochain envoi de documents, sachant que pour les premières séances, nous doublerons les envois pour pallier d'éventuels dysfonctionnements.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Quant à la question sur les moyens qui devraient être associés à ce système, je précise que nous avons envisagé de faire passer toutes les boîtes mails des élus et des RS du CCE à une

capacité supérieure, d'avoir la possibilité de s'abonner à l'ADSL au domicile et d'avoir la prise en compte d'imprimante et des frais de cartouche d'encre pour éditer les documents. Nous souhaitons donc régler cette question des moyens simultanément avec la mise en place dans le RI de ce nouveau dispositif de distribution des documents pour le CCE.

Frédéric NEGRERIE

Le message est bien reçu, étant entendu que la Direction maintient sa position. En effet, en matière d'équipement, nous avons franchi la limite. Si le CCE veut doter ses membres d'équipements, il a tout loisir de le faire sur sa subvention de fonctionnement. Il faut, cependant, tous les équipements fournis par l'entreprise, notamment aux présidents de commission, seront compatibles avec le téléchargement de fichiers sur *Quick place*.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je propose que nous n'entamions pas de négociations sur ce sujet, ce qui prendrait un temps très important. Je suggère, que s'il y a des revendications supplémentaires en termes de moyens liés à l'utilisation de *Quick place*, de faire remonter ces besoins par le représentant de chacune des organisations syndicales présentes au groupe de travail du RI. Il faudrait se concentrer davantage sur les modifications d'article qui doivent être adoptés aujourd'hui.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Il faudra redéfinir la taille de la boîte.

Benoît LAPOTRE - CFDT

Concernant les moyens, je vous donnerai l'exemple de mon cas personnel. Je suis souvent en déplacement. Lorsqu'il y a des échanges de courriels pendant mes déplacements, je n'ai aucune possibilité de me connecter sur Internet.

Jean-Claude LORIOT

Je suis d'accord pour ne pas parler des moyens dans ce débat. Nous réitérons que, sur son budget de fonctionnement, le CCE a la capacité de fournir à ses membres du matériel informatique nécessaire

Joël LECONTE - SUD

Il n'est nullement question pour SUD de prétendre à des dispositifs qui pourraient être ressentis comme des privilèges par nos collègues.

Nous ne voulons pas non plus nous étendre trop longuement sur les conditions de travail difficiles de nos séances. Nous préférons intervenir sur l'impérieuse nécessité pour nous de préparer ces séances dans des conditions normales. Nous demandons donc que tous les élus aient normalement accès à l'information préalable. Pour ce faire, nous réclamons :

- des moyens matériels pour lire et relever les documents électroniques et demandons des moyens en informatique pour les traiter (micro, par exemple, car tout le monde n'a pas un micro chez soi)
- des moyens d'impression (matériel et consommable)
- un accès à l'Internet haut débit afin de pouvoir accéder à la messagerie

Ces demandes nous permettraient d'exercer dans des conditions satisfaisantes notre mandat d'élu que nous sommes.

Même si *Quick place* nous intéresse, cette solution ne résout pas tout.

Puisque le vote sur la partie des moyens est reporté, nous espérons que nos demandes seront prises en compte.

La délégation approuve les autres modifications du RI et votera le RI amendé.

Lara ALOUAN - SUD

Je souhaiterais parler des obligations légales concernant le temps accordé aux commissions qui est obligatoire et conventionnel, mais qui n'est pas suffisant aussi bien pour la présidence que pour chacun des membres. C'est un sujet qui a souvent été abordé, notamment dans la commission Égalité professionnelle.

Frédéric NEGRERIE

Dans le projet d'évolution des moyens (qui part dans un instant), vous allez être, en partie, satisfaite sur cette question.

Dominique SCHEIDECKER - CGT

Frédéric NEGRERIE disait que la Direction a franchi les limites de ce qu'elle pouvait octroyer aux membres du CCE. Je voudrais rappeler qu'elle a franchi la limite en nombre de séances et d'intensité des séances de travail. Je lui demande donc d'y réfléchir avec la réalité d'aujourd'hui. Je lui promets que les séances ne se dérouleront pas de la même façon cette année que l'année dernière, si l'octroi des moyens reste en état.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

C'est du chantage.

Patrick TROUDART – CFE CGC

J'ai noté qu'il y aura un débat sur le problème des moyens. Je regrette de ne pas être présent à toutes les séances de travaux sur le RI, du fait de ma charge de travail importante. Je m'exprimerai par ailleurs.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je passe au vote...

Jean-Paul GRISTI - CGT

Excusez-moi, M. le Président, je voudrais seulement préciser que, sur l'article 12, dans le troisième paragraphe, nous proposons de rajouter : « *cette personne n'a pas droit de vote* ».

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Merci pour cette précision. Nous passons au vote les modifications du règlement intérieur proposées par M. le Secrétaire.

AVIS FAVORABLES : 19 (CGT-SUD-FO-CFTC)

AVIS NEGATIF : 0

ABSTENTIONS : 5 (CFDT)

CGC absente.

Le Comité Central d'Entreprise de France Télécom SA réuni en séance extraordinaire adopte les modifications du règlement intérieur.

.II Renouvellements de mandats au sein du CCE.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Nous devons procéder au renouvellement de trois personnes.

Christian PIGEON - SUD

Nous pouvons faire entrer Gérard LEVY.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Il faut qu'il soit élu avant d'être membre du CCE.

Christian PIGEON - SUD

Il a été élu par son CE. Il faut éventuellement qu'il soit élu à la commission.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Il faut procéder à son remplacement.

Jean-Claude LORIOT

Il faut qu'il soit adoubé par le CCE.

Frédéric NEGRERIE

Vous avez choisi une voie conventionnelle. Cela fait longtemps que nous parlons de ce problème. Dans un CCE traditionnel, les méthodes de remplacement et d'approvisionnement sont prévues par le Code. Le CCE de FTSA a opté pour une voie conventionnelle. Il y a ainsi un accord fondateur. Les personnes qui ont écrit cet accord fondateur doivent le faire évoluer. Le CCE doit donc accepter en son sein ce nouveau membre.

Christian PIGEON - SUD

Pour moi, cela allait de soit.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Pour le remplacement, conformément au règlement intérieur, il faut que le CCE se prononce. C'est une question de forme.

Christian PIGEON - SUD

Je n'avais pas eu cette lecture-là.

Jean-Claude LORIOT

M. le Secrétaire, voulez-vous procéder à un vote pour l'admission à ce nouveau membre ?

Jean-Paul GRISTI - CGT

En effet, c'est juste pour se mettre en conformité et valider le remplacement.

Jean-Claude LORIOT

Imaginons un instant que le CCE refuse. Que se passerait-il ?

Frédéric NEGRERIE

C'est pour cela que c'est purement formel.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Cette démarche là serait valide si nous appliquions le Code du travail, c'est-à-dire si c'était les CE qui élaient les membres du CCE. Or, cela n'est pas le cas, car il y a un accord.

Jean-Claude LORIOT

Prions pour que le CCE accepte !

Jean-Paul GRISTI - CGT

Pour se mettre en conformité avec le règlement intérieur adopté à l'instant, je propose de procéder au remplacement de Gilbert DERVAL, de Mme SGHIER et de Mr LASSPRESES.

Je donne la parole à M. PIGEON pour le remplacement de Gilbert DERVAL.

Christian PIGEON - SUD

Nous proposons Gérard LEVY en remplacement de M. DERVAL.

Thierry FRANCHI - CGT

Pour le remplacement de Mme SGHIER, nous proposons Benoît LAFORET du CE de la DR Corse et titulaire de la CGT et pour le remplacement de Mr. LASPRESSES, nous proposons Christian VAN DINH qui est du CE de la Division R & D, titulaire de la CGT.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous pouvons passer au vote :

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

AVIS NEGATIF : 0

ABSTENTION : 0

CGC absente.

L'entrée de ces trois nouveaux membres est approuvée à l'unanimité.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Pouvez-vous prendre vos dispositions pour inscrire dans les adresses les noms de ces trois nouvelles personnes afin qu'elles reçoivent la convocation du prochain CCE.

Frédéric NEGRERIE

Bien évidemment.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Bonjour à M. LEVY et bienvenue dans cette instance.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Nous avons des modifications sur certaines commissions à proposer au CCE, notamment la commission R & D. M. PIGEON et M. FRANCHI ont des propositions à formuler.

Christian PIGEON - SUD

Pour la commission R & D, nous souhaitons présenter M. LEVY comme candidat à la présidence de cette commission.

Thierry FRANCHI - CGT

Pour cette même commission, nous demandons le remplacement de M. LASPRESES par M. Jean-Luc SICRE.

Jean-Claude LORIOT

Pouvons-nous avoir un président de commission qui ne soit pas membre du CCE.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Non, M. LEVY est proposé comme président. C'est dommage, vous n'avez pas le droit de vote. Mais, à l'avenir, si vous désirez voter pour la CGT, M. LORIOT, nous nous en souviendrons.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Approuvez-vous l'entrée de M. LEVY en tant que président de la commission R & D et M. SICRE en tant que membre.

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

AVIS NÉGATIFS : 0

ABSTENTION : 0

CGC absente.

Le Comité Central d'Entreprise de France Télécom SA réuni en séance extraordinaire adopte à l'unanimité l'entrée de M. LEVY et M. SICRE.

Christian PIGEON - SUD

Pour la commission marketing, nous souhaitons présenter Mme Marie CUSSONNEAU en remplacement de M. LECONTE.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je propose de passer au vote de l'entrée de Mme CUSSONNEAU.

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

AVIS NÉGATIF : 0

ABSTENTION : 0

CGC absente.

Le Comité Central d'Entreprise de France Télécom SA réuni en séance extraordinaire adopte à l'unanimité l'entrée de Mme CUSSONNEAU à la commission marketing.

Christian PIGEON - SUD

Par ailleurs, M. BORTOLIN devrait être remplacé par M. Pascal TROCHET à la commission ROSI.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

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

AVIS NÉGATIFS : 0

ABSTENTION : 0

CGC absente.

Le Comité Central d'Entreprise de France Télécom SA réuni en séance extraordinaire adopte à l'unanimité l'entrée de M. TROCHET à la commission ROSI.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je demanderai au deux RS concernés de me faire parvenir les adresses e-mail des nouveaux membres.

Frédéric NEGRERIE

J'en veux bien une copie.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Nous en avons terminé avec le deuxième point.

.III Adoption de procès-verbal de la séance n° 15 des 20 & 21 décembre 2005.

Catherine FREHEL – CFDT

Je ferais remarquer des incohérences entre les noms et les organisations syndicales. Pour certains d'entre nous, nous nous retrouvons à la CFTC.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Pour éviter ce genre d'erreur à l'avenir, je propose à Mme FREHEL de se rapprocher de la rédactrice pour faire le point entre les noms et les appartenances syndicales. Par ailleurs, je vous inviterai à nous faire parvenir toutes vos propositions de modification. Il suffit de nous faire état des corrections pour procéder aux modifications.

Patrick TROUDART - CFE CGC

Pourrions-nous avoir accès au référentiel des procès verbaux validés dans leur version définitive sur un site accessible. Il me semblait qu'un engagement avait été pris dans ce sens. Je me demande, en outre, si *Quick place* ne serait pas le meilleur endroit. Ce serait, en effet, intéressant d'avoir une base de références nette et claire pour l'anniversaire du CCE qui sera largement fêté le mois prochain.

Je n'ai peut-être pas accès à tous les courriels, mais j'ai rapproché la dernière version qui nous a été communiquée de ce procès-verbal, je n'ai pas trouvé les modifications et remarques de M. CROZIER. Il y a un problème technique manifeste.

JÖEL LECONTE – SUD

Le 29 mars 2006, tous les procès-verbaux du CCE et des commissions seront disponibles sur le portail provisoire des CE et du CCE.

Jean-Paul GRISTI - CGT

S'agissant de l'intervention de M. LECONTE, nous avons fait la différence en matière de communication de documents entre les procès-verbaux du CCE et l'information des ASC. Quant aux procès verbaux du CCE, il était convenu que nous puissions les mettre à disposition des salariés par le biais de net.ft, et ce, au travers de l'armoire informatique.

Frédéric NEGRERIE

Comme l'a indiqué M. GRISTI, ces procès-verbaux doivent être disponibles sur net.ft. Je n'ai pas vérifié s'ils le sont. Je vous propose de me renseigner.

Christian PIGEON - SUD

J'ajouterai que le portail n'est pas uniquement réservé aux ASC.

Jean-Paul GRISTI - CGT

C'est un autre débat. Je tenais simplement à rappeler que dans le cadre du règlement intérieur et des dispositions de fonctionnement prises, il était bien question de différencier l'information ASC de l'information des procès-verbaux et que celle-ci ne devait pas figurer sur le portail, mais sur net.ft. C'est ce que nous avons adopté dans le règlement intérieur.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous pouvons passer au vote du procès-verbal n° 15 :

AVIS FAVORABLES : 23 (CGT-SUD-CFDT-FO-CFTC)

AVIS NEGATIF : 0

ABSTENTION : 1 (SUD)

CGC absente.

Le Comité Central d'Entreprise de France Télécom SA réuni en séance extraordinaire adopte le procès-verbal de la séance n° 15.

.IV Engagement d'un processus d'Information-Consultation sur le projet « IT&N5 », à la demande unilatérale des élus, contre l'avis de la Direction. (Article L 434 -3 alinéa de modifications du règlement intérieur du CCE de FTSA.)

Jean MELQUIOND – Expert

Je vous présente le chantier IT&N5 sur l'amélioration de l'efficacité opérationnelle de la gestion d'affaires en URR. M. JACOB devait m'accompagner, mais il est victime de la grève des contrôleurs d'Orly.

Je vous propose de faire une rapide présentation des objectifs, de développer les deux composantes essentielles du chantier et de faire un point sur le déploiement et sur les enseignements tirés à ce stade.

Les objectifs de ce chantier portent sur l'amélioration d'efficacité de la gestion d'affaires FT sur le réseau d'accès. Nous étions en 2004 dans une situation où la tenue des délais de réalisation des PEU était difficile et où nous avions en perspective le volume d'activités en croissance pour assurer la couverture en haut débit du pays, que ce soit au travers du plan de couverture NRA sur l'ensemble du pays

Patrick TROUDART - CFE CGC

J'aimerais que vous développiez les sigles.

Jean MELQUIOND

NRA est l'ouverture du réseau d'accès sur l'ensemble du pays que cela soit sur les dossiers d'équipement haut débit ou des activités économiques.

La décision de ce chantier a été lancée au premier semestre 2004. Nous avons réalisé en juin une expérimentation sur deux URR pilotes (Midi-Pyrénées et Ile-de-France Est). En fait, avec les premiers résultats satisfaisants sur le développement du *lean management*, nous avons eu l'idée de transposer ces principes sur le domaine de la gestion d'affaires. Nous avons été conduits à rajouter à ces démarches de management des démarches d'évolution du *process*. Nous avons structuré la démarche du pilotage du chantier avec le comité de pilotage. Au vu de l'enseignement des pilotes, nous avons pris la décision de la déployer sur l'ensemble des URR au mois de septembre.

Ce chantier a deux composantes principales : le pilotage dynamique par les délais et l'adaptation aux pratiques du *lean management* au domaine de la gestion d'affaires.

Afin d'améliorer la satisfaction client, il fallait piloter le plus en amont possible les délais et en un point centralisé, ce qui nous a conduits à identifier des principes de fonctionnement d'URR. Ces principes se résument à un pilotage des délais clients et à la gestion des priorités en un point centralisé, le PEU (Point d'Entrée Unique), qui était d'identifier deux dates clés pour chacune des demandes de désaturation. Il s'agit la DRE (Date de Retour Étude) et la DLR (Date Limite de Réalisation) cohérente avec le délai demandé.

Pour cette mise en place, nous nous sommes aperçus sur les sites pilotes :

- qu'il fallait renforcer les fonctions de pilotage pour piloter l'ensemble des délais,
- qu'il fallait un outil informatique pour gérer les échéances en terme de délais
- qu'il fallait mettre en place un système de management orienté vers la tenue de ces délais et la tenue de la performance.

Le pilotage par les délais doit être supervisé par un acteur du PEU.

La demande client arrive à l'accueil du PEU. Il y a une première étape de filtrage qui consiste à se demander si, avec les éléments envoyés par UIC, nous sommes capables de trouver des

ressources dans le réseau sans faire d'opérations d'extension, auquel cas, j'affecte les ressources 42C et je renvoie directement la réalisation à UIC. Lors de ces opérations de filtrage, nous pouvons être amené à faire une étude en ligne et à envoyer la réalisation aux équipes de réalisation sous-traitantes. Quand nous n'avons pas la possibilité de faire cette étude en ligne, nous renvoyons l'étude à un chargé d'affaires. La date limite lui est communiquée. Le chargé d'affaires fait son étude et nous passons au programme de réalisation.

Le suivi de ces états est fait sur l'application en GDP en URL. Le pilote a pour mission de garantir le respect des délais, de gérer les dérives, d'être l'interlocuteur du demandeur et de participer au processus d'escalade qui se met en place.

Le pilotage par les délais repose sur quatre principes.

Il faut que chacun des acteurs joue son rôle. Il faut mettre en place une organisation au PEU, centré sur le pilotage, ce qui nous a conduits à renforcer le pilotage au sein du PEU. Cela nécessite de bien définir l'interface entre les différents acteurs et le pilotage. Il faut avoir des données fiables et homogènes, lesquelles sont stockées dans la base GDP. Cette base doit être assainie. Beaucoup de données, en effet, ne sont pas à jour en terme de délais. Un assainissement systématique de la base est nécessaire. Le GDP est la gestion de production. C'est le système d'information qui permet de gérer l'ensemble des opérations de production.

Le mode de fonctionnement structuré entre les différents acteurs

Ce transparent illustre le premier principe sur le mode de fonctionnement des interactions entre acteurs. Je vous propose de vous dérouler rapidement le processus. Les demandes arrivent à l'accueil filtrage. Elles sont traitées et le pilotage affecte l'étude à un chargé d'affaires. Quand tout se passe bien, elle revient à l'affectation pilotage qui dispose des éléments pour affecter en réalisation la conduite d'activité. Lors d'une difficulté, le pilotage en réactif se tourne vers le chargé d'affaires. Il peut y avoir des alertes préventives vers le responsable de groupe du chargé d'affaires. Entre le responsable de chargés d'affaires et le responsable du groupe du PEU, il y a un examen périodique pour l'analyse de priorisation des affaires, ce qui permet au responsable de groupe en lien avec les agents du pilotage de faire remonter les problèmes.

Les rôles des acteurs sont complémentaires.

Le pilote de productions affecte les études aux CAFF et fixe les DER et DLR ; il garantit la tenue du délai global en pilotant les différents jalons ; il coordonne les différents intervenants, anticipe et gère les dérives en relançant les CAFFS. Il est l'interlocuteur unique des entités clients et assure la remontée d'information.

Le pilote de ressources consolide les réservations de ressources et optimise la l'affectation de ces ressources entre FT et ETR, assure la transmission des dossiers aux entreprises sous-traitantes et les suivis des dossiers aux ETR, informe le pilote de production de façon proactive sur la réalisation des diverses affaires pilotées et est l'interlocuteur administratif des ETR.

Le responsable CAFF a une mission globale des affaires confiées à son groupe. Il organise le plan de charge et priorise le traitement des affaires pour assurer les respects des différents délais, analyse avec le CAFF régulièrement la situation des différentes affaires pour en suivre l'avancement, veille à ce que le CAFF tienne régulièrement son portefeuille à jour et assure la relation entre le manager des pilotes et les CAFF.

Le CAFF réalise les différentes études, dans les délais impartis ; il réserve les ressources Matériels et les ressources 42C ; il assure le suivi et le soutien technique du chantier et la mise à jour de la documentation.

Les principes de GESCAFF

- **Les grands principes**

- les affaires sont affectées aux CAFF par le PEU sous forme d'OEIE (Opération élémentaire)
- le moteur d'affectation repose sur 4 clés : le secteur géographique, compétence CAFF par type d'affaires ; charge théorique par activité (temps étude et temps bilan) ; planning de présence des CAFF actualisé au quotidien par le management.

- **L'application se compose de quatre menus principaux**

- Affectation, pilotage, CAFF
- Manager : gestion des matrices, gestion des compétences, statistiques

- **L'affectation**

- L'affectation est proposée par l'outil en fonction de la charge des CAFF, de la nature de l'étude, de sa date de réalisation, (DRE) et des 4 clés
- La charge est une matrice unique pour l'URR
- Un mail sera envoyé aux cellules affectées.

L'application GESCAFF

- **Le pilotage**

- L'interface avec GDP permet aux pilotes de production d'avoir la visibilité sur l'ensemble des jalons des études et de communiquer en retour les demandeurs (jalons : étude, programmation, réalisation travaux, récolement, archivage)

- **Le manager**

- Gestion et actualisation des matrices compétentes, secteurs, planning
- Le manager reste maître de la gestion du plan de charge de son équipe et a une vision globale des portefeuilles
- Statistiques : volumétrie, indicateurs de retards...

- **Le CAFF**

- Visualisation des affaires en cours, à réaliser et récoler.

- **Les points de vigilance**

- Le *coaching* au quotidien des CAFF, la fixation et le pilotage des jalons
- L'alimentation de GESCAFF par les informations relatives aux compétences et à la disponibilité des CAFF.

Les principes du *lean* (simplifié) *management*

Le concept de *lean management* a été développé dans les années 1980. Des études universitaires l'ont validé. C'est récemment qu'ont été lancées les premières démarches du *lean* dans le monde des télécoms. Nous étions au début du plan TOP, en 2003, lorsque j'ai travaillé brièvement avec un consultant qui avait implémenté ces méthodes-là. Entre les années 1980 et 2002, des implémentations ont eu lieu dans le monde du service, mais non dans la télécommunication.

L'objectif du *lean management* est d'améliorer la performance économique et technique en éliminant les causes d'inefficacité dans le processus. Il convenait donc de travailler sur les méthodes et sur l'amélioration des outils, sur le suivi de leur mise en œuvre et sur l'évolution du management pour que les pratiques entrent dans une démarche de progrès continu (partage d'indicateurs terrains et traitement des dysfonctionnements).

Les quatre axes de travail :

- Développement du *coaching* et renforcement de la présence terrain
- Résolution des dysfonctionnements d'amélioration continue développement des compétences
- Management de la performance via des indicateurs.

L'ensemble du dispositif permet d'instaurer une dynamique de progrès continu

Pour instaurer cette dynamique de progrès continu, il convient de mettre en place des *briefs* quotidiens pour les responsables de groupe et des agents, des points hebdomadaires et par des réunions formalisées des équipes de direction DURR. Ainsi, une structuration forte du dispositif de management et adaptée au domaine de la gestion d'affaires est nécessaire. Le chargé d'affaires gère un portefeuille d'affaires et ne pouvait donc pas utiliser les mêmes pratiques du *lean* qui avait été étudiées.

Les 4 grands axes de travail sont déclinés sur deux dimensions : l'animation d'équipe et le suivi individuel.

Le développement du *coaching* et le renforcement de la présence terrain doit s'appuyer sur la relation entre le responsable de groupe, les CAFF et les agents. Ainsi, le fait d'aider le CAFF à travailler sur son organisation pour gérer au mieux le niveau d'études qui lui est attribué était un facteur d'efficacité.

La démarche de traitement des dysfonctionnements doit s'effectuer en groupe. Les chargés d'affaires rapportent les difficultés observées. Soit le responsable de groupe traite le problème à son niveau, soit le sujet demande un traitement supérieur pour le faire remonter au niveau national.

L'axe du développement des compétences est à traiter par les agents.

Enfin, les indicateurs de performances concernent à la fois le collectif et l'individuel.

Les trois types d'entretiens manager/ managé

- Faire le bilan semestriel, informer et fixer le cadre et les priorités pour la période.
- L'entretien individuel a pour objectif de faire le point sur les performances, de recadrer si nécessaire et de faire un suivi d'activités.
- Les entretiens de *coaching* où le manager est en situation de soutien pour fixer le savoir-faire de son collaborateur.

Cette structuration du mode de management s'intègre dans le système global de management du responsable de groupe :

- **Management équipe**

Réunion d'équipe mensuelle :

- Communication d'informations générales
- Faire un état régulier des progrès et des difficultés de l'entité

- Des réunions d'équipe mensuelles : monter l'implication du management dans la résolution des problèmes terrain

Briefs d'équipe :

- Suivre et analyser la performance collective de la semaine en créant un esprit d'équipe
- Développer le partage de compétences et des bonnes pratiques
- Identifier les dysfonctionnements
- Suivre les actions correctives.

- **Management individuel**

J'ai déjà commenté le management individuel.

Le déploiement du chantier

La mise en œuvre dans les URR se déroule en trois grandes phases.

Les deux premières phases disposent d'un soutien d'une équipe nationale. Ce sont des directeurs de mission. Ces deux phases durent dix semaines. Il y a une troisième phase, dont la durée est variable où l'agent en URR généralise la démarche.

La première phase qui durera 4 semaines est une phase de diagnostic. Elle démarre à partir d'observations terrain où une analyse est réalisée. Le travail est fait par l'unité avec l'assistance des directeurs de mission. Ensuite, nous travaillons sur l'élaboration des modes opératoires qui permettront de traiter les dysfonctionnements constatés. À la fin de cette phase-là, nous identifions également une estimation des gains potentiels que vise la DRH.

Dans l'élaboration des modes opératoires, nous avons acquis sur le déroulement des démarches un corpus méthodologique des modes opératoires qui ne peut pas être plaqué brutalement sur chacun des URR. Il y a donc un travail d'appropriation et d'ajustement fin au niveau des URR. Nous essayons ainsi, autant que possible, de ne pas réimplémenter ce qui a été produit, mais de faire en sorte que les équipes de management URR s'approprient et l'ajustent en fonction des besoins.

Dans la deuxième phase qui dure deux semaines, nous expérimentons sur deux groupes la mise en œuvre du *lean* et la mise en œuvre du système du pilotage par les délais. Nous préparons également le déploiement pour les autres groupes en identifiant tout ce qui a à traiter.

Lors de la troisième phase, l'URR généralise sur un planning qu'elle se définit sur l'ensemble des autres groupes.

Les vagues de déploiement GAFF

Pour déployer ce chantier, nous avons fait de cinq groupes de tailles plutôt petites afin de s'adapter au planning que souhaitait l'URR en terme d'introduction de cette démarche. L'établissement de ce planning résulte des échanges et des positionnements respectifs des différents URR. Le calendrier a démarré en 2004. Nous sommes dans le déroulement de la vague 5. Il reste peu à finaliser.

Résultats et enseignements

- **Résultats**

- clarification du processus de la gestion d'affaires en URR
- meilleure visibilité globale des affaires en cours
- meilleure maîtrise des délais

- augmentation des études en ligne, c'est ce qui permet dans le *process* de faire une étude au niveau de l'équipe qui accueille la demande de désaturation sans passer par le chargé d'affaires. Cela prendra trois fois moins de temps. Nous progressons sur le pourcentage d'études faites en ligne
- amélioration du coût de gestion. L'indicateur est globalisant qui consiste à mesurer le total des coûts d'étude des investissements et charges et à le ramener au total de dépenses de travaux d'investissements et charges dans les URR. Nous sommes en progrès significatif sur cet indicateur. Sur l'année 2005, nous aurons progressé de 12 %.
- SI en cours d'industrialisation (GESCAFF, GEDAFFAIRES). J'ai indiqué que nous avons mis en place le GESCAFF qui est un outil qui est, à l'origine, un développement local dans un URR et qui est en cours d'industrialisation. Cet outil nécessite des compétences dans le domaine d'administration et de connaissance d'*access*. Nous sommes en cours d'industrialisation. Le SICOR l'a développé. Il doit passer en mise en place pilote rapidement de manière à s'affranchir de ces contraintes. En revanche, nous ne nous affranchirons pas des contraintes de pertinence de l'information que nous mettrons dedans.
- Montée en compétences du PEU très progressive. C'est l'une des difficultés du chantier. Pour renforcer le pôle pilotage, il faut injecter 50 % de compétences de chargés d'affaires sur cette équipe.

- **Chargé d'affaires**

- Meilleure visibilité sur le travail à faire et sur les dates limites de réalisation. Le chargé d'affaires conserve son autonomie sur la réalisation.
- Les CAFF conservent leur autonomie pour conduire les affaires
- Moins de sollicitations directes par les prescripteurs
- Pour certains, pertes des fonctions négociation, mais meilleure préparation en amont des dossiers

- **Responsables de groupe**

- Meilleure visibilité de la charge de travail globale de l'équipe
- Plus de temps à consacrer au développement des compétences de leurs collaborateurs, notamment pour les groupes les plus avancés.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je prends acte du changement du comportement de la Direction sur le traitement de ce sujet. Cependant, FT a encore à progresser pour tenter d'être dans l'esprit de l'accord conclu sur l'amélioration de la présentation des dossiers soumis au CCE, et notamment sur l'ensemble des volets. Si le volet économique et stratégique est généralement bien traité, la partie RH est souvent le parent pauvre des dossiers présentés. Sur ce dossier, en l'occurrence, il manque la partie de la réalité du terrain. A ce propos, M. REY et des élus du CCE ont tenté de mettre en place une expertise sur le projet. Il présente le travail sur le terrain.

Philippe REY – CGT

En préambule, j'indiquerai que Jean MELQUIOND n'a pas parlé des acteurs de terrain à aucun moment. Par ailleurs, nous sommes dans la quatrième vague et nous n'avons aucun chiffre.

Le dossier IT&N5, ne peut être abordé sans regarder l'évolution durant ces dernières années, du réseau, de la Boucle Locale et des changements importants qui ont affecté le personnel concerné...

Préambule de l'accord sur les IRP du 13 juillet 2004 : « *les fonctionnaires de France Télécom participent avec les salariés de l'entreprise à l'organisation et au fonctionnement de leur entreprise, ainsi qu'à la gestion de son activité sociale par l'intermédiaire des institutions représentatives...* »

Mes camarades illustreront mes propos par la projection de quelques photographies et documents, recueillis ici ou là, lors de mes interventions sur le terrain, afin de rendre mon intervention plus crédible.

Il reste encore quelques acteurs de terrains (chargés d'affaires) qui observent, constatent et s'interrogent sur leur devenir, tout en essayant de préserver au mieux le réseau.

Nous ne sommes pas des théoriciens, dont les contradictions et les paradoxes ne gênent pas, mais des agents de terrain animés par le bon sens, le savoir-faire et les règles de l'art.

Évolution depuis les années 1980 :

Rappel historique :

Avant 1980, les bureaux d'études étaient composés de dessinateurs et de projeteurs qui concevaient les projets de l'infrastructure du réseau de la boucle locale.

Dans les années 1980, pour répondre à la demande croissante en téléphone, le métier évolue et s'élargit aux catégories Conducteurs de travaux et des agents des Lignes, qui réalisent des projets de Petites Opérations d'Infrastructures (POI) de câblage, de Génie civil et des Opérations d'Infrastructures (OI) plus conséquentes, en vue de restructurer et développer le réseau.

À cette époque, les Concepteurs sont guidés dans leur tâche par un Schéma Directeur d'Infrastructure Lignes (SDIL), alimenté par diverses informations qui permettaient de l'élaborer par avance.

D'autres agents des Lignes ont en charge de suivre la réalisation des projets, en apportant un soin particulier aux règles d'art et d'ingénierie.

Une cellule qualité qui a à cœur, de vérifier l'exécution des travaux, en s'appuyant sur des directives techniques précises (DPR) qui assuraient la fiabilisation du réseau.

Tous les agents suivent une véritable formation longue et complète, qui leur permettait d'étudier tous les cas de figure et d'échanger les bons procédés.

Qu'en est-il aujourd'hui, qui anticipe quoi ?

Grâce à cette organisation, nous avons construit le réseau sur tout le territoire et réagi à des catastrophes, comme celle de Nîmes en octobre 1988, privant 60 000 abonnés du téléphone.

Grâce à un événement des plus négatifs, est né un réseau modèle et unique en France : Le Réseau Pilote Nîmes (85 concepteurs pendant 2 ans).

Deux ans, non seulement pour reconstruire, mais aussi pour moderniser et fiabiliser, autrement dit, profiter de la catastrophe pour préparer l'avenir et faire face à l'imprévisible.

La pressurisation des câbles, les dispositifs de connexion à graisse, la fiabilisation de l'énergie des centraux...

Des livraisons incroyables dans un délai record :

- 177 km de câbles de gros calibre
- 89 km de câbles divers
- 330 poteaux

- 1 200 manchons
- 80 groupes électrogènes

En Génie civil :

- 13 km de Génie civil réalisé
- 900 chambres modifiées
- 3 200 chambres équipées

En câblage :

- 1 000 têtes de sous-répartitions fiabilisées dans 180 armoires,
- 200 km de câbles pressurisés,
- 5 000 lignes terminales reprises et fiabilisées

Toute une époque...

Depuis la mise en place des nouvelles règles de gestion dans les années 1993/1994, et la « **reclassification** » des agents sur des fonctions bien précises (fiches de postes), tout s'est plus ou moins dégradé et le métier de concepteur réseau boucle locale n'a cessé d'évoluer.

Nous voyons disparaître les Centres Construction des Lignes (CCL), les services 42C de proximité, les Services de Documentation organisés et efficaces, les bureaux d'ordres, etc.

Les établissements deviennent des Unités d'Infrastructure Réseau (UIR), puis des Unités Régionales de Réseaux (URR)

Autour des années 1999/2000, se développent les métiers de Chargés d'Affaires, dont l'objectif est le regroupement des tâches de conception, de suivi de chantier, de sécurité, de vérification, puis de mise à jour de la documentation, ainsi que toutes les procédures administratives liées à cette fonction.

En même temps, se développent de nouvelles technologies (RNIS, conduits 2Mbits, ADSL) et l'explosion de l'urbanisation dans tous les secteurs.

Deux catastrophes majeures : l'inondation de Vaison-la-Romaine en 1992 et la tempête de 2000. Celle-ci ravage une partie du pays, et plus fortement le sud-ouest, nous montrant nos limites d'intervention face à l'imprévu.

La dissolution du « train parc », service d'intervention rapide, juste avant cette catastrophe météorologique, nous a coûté très cher et nous avons dû faire appel aux collègues espagnols pour poser des centaines de poteaux arrachés par la tempête.

FT continue, malgré tout, les restructurations dans les services en redéployant le personnel vers de nouvelles plates-formes, les Agences Commerciales, Wanadoo, Orange...

De même, les départs (CFC, Retraite) ne sont pas remplacés et aujourd'hui, nous sommes à la limite de la rupture.

Nous venons d'apprendre d'ailleurs, qu'à l'URR Aquitaine, FT propose des Contrats à Durée Déterminée (CDD) aux Chargés d'Affaires partis récemment en retraite ou en CFC, pour palier le manque d'effectif.

Constat de l'état de la Boucle Locale :

Depuis les années 1990, nous n'avons plus de politique d'extension de la boucle locale, ce mot a même été banni pendant une longue période de notre vocabulaire.

Avant les années 1990, les artères supportant des câbles de plus de 112 paires autoportés étaient détectées et enfouies dans les 2 ans.

À présent, les artères aériennes sont surchargées et hors normes, et quasiment aucun enfouissement n'est effectué par FT.

Seules les collectivités locales et l'EDF, au travers des Syndicats d'Électrification Ruraux ont à cœur de mettre notre réseau en souterrain.

Pourtant, les récentes tempêtes nous montrent les limites d'un réseau aérien de plus en plus vulnérable.

Les artères EDF, que nous utilisons en appuis communs sont, elles aussi, surchargées, bien au-delà des limites fixées par EDF et souvent sans autorisation de passage.

A tout moment, nous frôlons la correctionnelle !!!

Le réseau n'est plus entretenu, les câbles décrochés ne sont que partiellement raccrochés, les poteaux vétustes ne sont remplacés qu'avec des mois, voire des années de retard.

Les poteaux cassés, sur les routes, engendrant, la plupart du temps un danger immédiat ne sont réparés que tardivement, et souvent grâce à l'insistance des usagers de la route qui se manifestent de façon virulente.

Les chambres souterraines bruyantes et même dangereuses ne sont réparées ou changées que grâce à la pugnacité des riverains ou des collectivités locales, qui harcèlent les services de dérangements (10/13), pour avoir gain de cause.

Les usagers, les responsables des collectivités locales, les entrepreneurs et les voisins nous interpellent directement, car les services des dérangements sont saturés en permanence et n'interviennent plus sur ce genre de problème. Il faut écrire à l'URR et attendre... attendre...

Dans tous les cas de figure, c'est la « débrouille » qui prime et nos interlocuteurs qui nous connaissent préfèrent s'adresser directement à nous, plutôt que de se hasarder dans les méandres de nos services, dont ils en ressortent, la plupart du temps, désappointés.

À vrai dire, nous ne savons plus, nous non plus, à qui nous adresser pour tel ou tel problème...

Depuis le basculement de l'activité de gestion des documents réglementaires « **DR-DICT – Articles 49/50** » (Déclarations d'Intentions de Commencement de Travaux et les travaux d'enfouissement ou de modification du réseau EDF) des URR vers les plateformes, préconisé par de la DRSA, sur le terrain c'est la véritable débandade...

Les entreprises ne comprennent pas l'abandon de la politique de proximité, qui leur permettait de consulter rapidement nos plans, avant leur intervention sur le terrain.

Les entreprises sous-traitantes d'EDF décontenancées, n'hésitent plus d'ailleurs, à jeter nos câbles par terre, tant elles sont désespérées par les réponses imprécises des plateformes ou par nos interventions trop tardives, qui génèrent des retards dans l'avancement de leurs travaux.

Les Schémas Directeurs des Infrastructures Lignes n'existent plus, depuis longtemps, et le manque de visibilité entraîne d'importants dysfonctionnements.

Il n'est pas rare d'arriver sur une étude et de s'apercevoir que cette dernière est en fait un lotissement de plusieurs dizaines, voir centaines de maisons ou une ZAC de plusieurs lots, dont personne ne vous a jamais parlé au préalable...

Il faut alors, dans la précipitation la plus totale, prévoir l'infrastructure du réseau, commander une éventuelle sous-répartition, les câbles multipaires de transport et s'assurer de la disponibilité des alvéoles de tirage, etc....

Ce manque d'anticipation provoque régulièrement des retards de mise à disposition de notre réseau à des zones entières, tant les délais de livraison de matériel sont importants (jusqu'à 3 mois pour du câble 900 paires, car nous fonctionnons à flux tendus).

Le regroupement des têtes de câbles de nos centraux téléphoniques, pour céder des emplacements aux opérateurs concurrents, est un bel exemple de manque de prévision et d'organisation de la part de FT. Aucune commande de têtes de câbles à 900 paires, de câbles 900 paires, de câble 448 paires, nécessaires à ces grosses opérations, n'avait été évaluée, entraînant des retards pour lesquels FT a dû payer des pénalités.

Pour illustrer mes propos qui peuvent paraître, à première vue excessifs, je vous propose une série de photos prises, ici ou là au cours nos études.

L'état de la documentation et les anomalies 103-42C :

Cela n'est pas un scoop, la dégradation de la documentation, due au manque de moyens est indiscutable.

Dans tous les URR, ce sont des centaines de kilomètres de génie civil qui ne sont pas récolés...

Aujourd'hui ce sont des centaines de dossiers qui ne sont pas à jour et qui ont des mois de retard. (Voir tableau joint, sur l'URR RD, 1848 dossiers en fin d'année)

Comment concevoir un projet, avec une documentation fautive ou qui n'est pas à jour, et dont la qualité laisse à désirer.

Avec l'arrivée de la documentation informatisée (application 103), en 2001/2002, les experts avaient prévu de résorber tout le retard accumulé pendant des années.

Il suffisait, d'après leurs dires, « *d'appuyer sur un bouton* » pour mettre en documentation le projet réalisé sur le terrain.

Ce fut un leurre !!!

Tout d'abord, la mise en place de 103 fut longue et laborieuse, avec de longs moments de retour à la documentation papier, que nous avons conservée malgré les critiques des chefs de projets.

La formation ne fut pas de niveau suffisant pour permettre une véritable exploitation de l'outil, elle ne l'est d'ailleurs, toujours pas...

La faiblesse de ce système est que la documentation papier a été photographiée à un instant « T » pour être informatisée.

Par manque de temps et de moyens, la documentation n'a pas été vectorisée comme prévu au passage du papier à l'informatique.

Nous avons par conséquent une documentation « *morte* » en quelque sorte, qu'il faut rendre vivante avant de pouvoir l'utiliser correctement. Ce qui n'est pas sans poser de problèmes de temps et de moyens !!!

Les anomalies 103 et 42C ne cessent d'augmenter et de poser de véritables obstacles à la compréhension des schémas des câbles et des itinéraires de génie civil et des études !

L'information 42C, base de renseignements sur les abonnés, est un véritable casse-tête lorsque les données sont fausses ou erronées.

La mise à jour du réseau demande un suivi, un savoir-faire et des aptitudes bien spécifiques, que tous les chargés d'affaires ne maîtrisent pas et n'ont surtout pas le temps d'approfondir.

Pour illustrer mes propos qui peuvent paraître excessifs, quelques exemples d'anomalies 42C et de documentation illisible et inexploitable de l'outil 103.

Le métier de Chargés d'affaires en URR :

De 2000 à 2002, pour faire passer la fonction « *chargé d'affaires* », il était proposé aux concepteurs et surveillants de chantiers (conducteur d'opérations) d'avoir une formation adaptée aux nouvelles exigences, ainsi que des moyens pour travailler.

Ils obtenaient, après maintes négociations, une voiture équipée, le remisage à domicile, un portable ainsi que la promesse de promotion échelonnée sur un poste à niveau 2/3 ou chef de secteur.

En effet, la polyvalence de la fonction, cumulant les responsabilités, devait en toute logique entraîner un changement de niveau de fonction.

Le Chargé d'affaires est à la fois un concepteur, un conducteur d'opérations, celui qui prend le dossier de l'avis de signalisation jusqu'à l'attachement.

Il mène les opérations depuis la conception, jusqu'au bilan de réalisation.

C'est aussi un négociateur, celui qui prépare, conduit et suit ses chantiers.

La multitechnicité de ce métier et les qualités qu'il demande ne s'improvisent pas.

Ce n'est qu'après de longues années, que l'expérience et la formation laissent place à l'autonomie, aux responsabilités, à la motivation, nécessaires à ce métier de « *caractère* » hors du commun.

Jusqu'à ces derniers temps, nous étions l'interlocuteur unique des gestionnaires de réseaux, des collectivités locales, des entreprises, des professionnels, des promoteurs et du simple client difficile à raccorder.

Les problèmes rencontrés par les chargés d'affaires en URR sont principalement liés à la charge de travail toujours plus importante et un manque croissant d'effectifs.

La visibilité, l'anticipation et le temps pour réfléchir posément à la conception du réseau d'aujourd'hui et de demain ne sont plus de mise.

Nous travaillons dans la précipitation et « *piratons* » le réseau, sans véritablement avoir le temps, ni le recul suffisant de réfléchir à son développement.

Depuis le regroupement des activités de l'Unité Intervention Clients (UIC) vers les URR sans le personnel, la situation s'est encore aggravée...

Les chargés d'études en UIC ne sont pas tous arrivés en URR, en revanche leur activité, oui !

Les chargés d'études de l'UIC, ne sont pas des chargés d'affaires en URR, ils ont besoin d'une formation appropriée pour maîtriser ce métier.

Les formations 103, GDP, etc... ne s'acquièrent pas non plus en quelques jours.

La Direction propose une formation d'appoint basée sur le tutorat, dont les chargés d'affaires n'ont pas le temps de s'occuper.

Elle estime réaliser des gains importants de productivité avec les évolutions de méthode,

Les études réalisées sans se déplacer : « *les études en ligne* »

L'analyse est fautive, montrant manifestement une absence de connaissance de l'activité ! Car la documentation n'est pas fiable et les renseignements pris à distance ne permettent pas l'analyse globale de la situation.

Ces études sont souvent mal localisées ou irréalisables sur le terrain, entraînant pour la plupart d'entre elles perte de temps et inefficacité.

De plus, elle n'apporte aucune plus-value au métier de chargé d'affaires.

Comme dit le proverbe : « *À l'impossible nul n'est tenu !!!* »

Pour pallier le manque d'effectif (FT ne veut pas recruter et former), est apparu un nouveau concept aux vertus magiques : **la sous-traitance des études.**

La maîtrise d'œuvre de la conception et de l'ingénierie du réseau de la boucle locale est du ressort des chargés d'affaire de FT, dont le but est de construire et maintenir un réseau répondant aux exigences technologiques et aux besoins des usagers, d'aujourd'hui et de demain...

Les entreprises sous-traitantes ne peuvent avoir les mêmes objectifs, car ces derniers iraient à l'encontre de **leurs critères de rentabilité et de leur viabilité à long terme**.

Les critères économiques ne rentrent pas en ligne de compte, vu que FT est prêt à payer les entreprises sous-traitantes qui vont devoir embaucher et former du personnel à cette nouvelle activité, qu'elles ne maîtrisent pas pour l'instant.

Des offres, apparues sur Wanadoo, montrent que les entreprises sous-traitantes sont en quête de Conducteurs de Travaux qui réaliseraient entre autres, des devis et études pour FT. (CDTX réseau FT à 2650 euros/mois) en CDI.

La préparation des dossiers par les chargés d'affaires, pour la sous-traitance, est plus longue que le traitement de l'affaire en elle-même.

Le non suivi de cette activité dans l'application 103, dont les entreprises ne sont pas équipées, les corrections et vérifications qu'il faut apporter à ces dossiers, sont contre-productives, démotivantes et sans intérêt pour le chargé d'affaires qui s'en occupe.

Le caractère temporaire est plus ou moins douteux, au vu de la situation de l'emploi et de l'âge avancé des salariés, (entre 45 et 50 ans dans nos services).

Elle ne répond pas aux **besoins d'embauche** pour le long terme qui permettraient la **transmission du savoir et des compétences**.

Mise en place du chantier ITN5 : (dans ce contexte)

Tout d'abord, nous pourrions regarder ce qui s'est passé pour les techniciens des GIL (Groupe d'Intervention Local) en URR en 2003, car la partie **Lean management** (identique aux deux projets) principe basé sur la performance quotidienne, individuelle et d'équipe, a été testé et implanté à large échelle dans le domaine de l'intervention.

La Direction de FT estime avoir obtenu **25% d'amélioration d'efficacité** à ce jour, **ce qui reste évidemment à démontrer**, sans **jamais aborder** les questions des **conditions de travail et de souffrance** des salariés concernés.

Vu du côté des techniciens, c'est une tout autre version que nous entendons et recueillons...

Comment cela se passe-t-il ?

La CA (Conduite d'Activité) établit chaque jour le plan de charge pour chaque agent, en collaboration avec les responsables d'équipe et de groupe.

Chaque technicien va au travers de l'application « Geproj » consulter le travail qui lui est attribué quotidiennement

Un des arguments de FT, concernant ce mode de fonctionnement, est la montée en compétence puisque parallèlement FT développe la multi technicité (de moins en moins de travaux spécifiques) ainsi un technicien peut faire, par exemple, de la production DSLAM (ADSL) le matin et de la transmission l'après-midi.

Or, le ressenti des techniciens est à l'opposé de cela : multiplier les techniques, c'est être de moins en moins performant sur sa technique initiale, sans augmenter ses autres compétences sur les autres techniques, les interventions étant toujours superficielles et dépourvues de haute technicité.

L'autre argument est l'accroissement de notre autonomie et de notre responsabilité.

C'est un leurre. La CA assure une « pression » et demande « une obligation de résultat » sur les ordres de travaux affectés individuellement.

Cette conception du travail va davantage se mettre en place avec le nomadisme en 2006.

Le technicien devient « nomade » : il n'a plus l'utilité de passer au bureau, l'individualisme, le chacun pour soi s'accroît.

Il prend son travail sur « Geproj » par l'intermédiaire d'un micro portable qui lui est affecté.

Son service, on voudrait qu'il le prenne sur son lieu d'intervention.

Les manières de travailler (nous sommes pour l'instant dans la phase intermédiaire) sont un changement radical, un changement de philosophie dans l'organisation du travail.

Passer d'une organisation d'équipe où le collectif est le maître mot, à une organisation où l'agent se retrouve seul, soumis aux pressions diverses, sans repère...

C'est un enjeu de taille pour FT.

Évidemment, le but recherché est la chasse aux temps perdus (café, pauses, etc.) pour augmenter la productivité, encore et toujours...

Nous demandons à cette occasion que soit fait un bilan :

- sur la **productivité gagnée** (avec des chiffres fiables),
- sur le **plan humain** (sondage des agents impactés)
- sur l'aspect **relation clients**

L'analyse de ce bilan pourrait nous éviter de refaire les mêmes erreurs...

On a remarqué que FT n'aimait pas faire des bilans, ce qui reste sidérant, à nos yeux.

Bien que la mission des chargés d'affaires (conception, projection, prévision) basée sur la prospection et l'anticipation soit totalement différente de celle de l'intervention basée sur l'action, les mêmes principes sont appliqués. Allez comprendre !!!

Première remarque :

FT ne souhaite pas de processus d'Information/Consultation sur ce projet en mettant en avant qu'il avait été engagé avant la mise en place des IRP en janvier 2005.

Or, la phase expérimentale a bien commencé en 2004 en Midi-Pyrénées et Île-de-France Est du 14/04 au 30/10/04, mais ce projet a commencé sa mise en place en 2005 et se poursuit en 2006 : Il est d'ailleurs hors délai, car la Vague 6 n'est pas encore programmée : enfin une lueur d'espoir...

- *Vague 1* : était prévue du 15/11/04 au 04/02/2005 (Bourgogne, Centre Val de Loire, Île de France Sud, Picardie, Provence Côte d'Azur)
- *Vague 2* : du 21/02 au 29/04/05 (Paris, Lorraine, Champagne-Ardenne, Alpes, Lyon, Franche-Comté)
- *Vague 3* : du 16/05 au 22/07/05 (Alsace, Pays de Loire, Normandie, Ile-de-France Est, Auvergne)
- *Vague 4* : du 5/9 au 15/11/05 (Rhône et Durance, Aquitaine, Hauts-de-Seine, Réunion)
- *Vague 5* : du 02/01 au 10/02/06 (Languedoc-Roussillon, Limousin Poitou-Charentes, Bretagne, Nord-Pas-de-Calais)

Le projet a pris du retard, à ce jour la vague 4 est dans « un creux », dans une « baie » et il reste encore à mettre en place la vague 5 « le futur Tsunami » et la vague « l'apocalypse »

Les IRP sont donc directement réglementairement concernées par la mise en place de ce projet qui touche l'ensemble du territoire et plus de 4700 personnes.

Deuxième remarque :

Notre analyse montre que cette situation est très mal vécue par les personnels impactés, et que ce projet n'atteint pas ses objectifs.

Qu'il est grand temps de faire une pause et un bilan provisoire avant d'aller plus loin ?

D'en évaluer les effets économiques et conséquences sanitaires (stress, maladie, ...) sur le personnel concerné.

Tout comme des mesures sont prises, par exemple, contre les risques de contagion de la « *grippe aviaire* », nous exigeons l'application du « *principe de précaution* », et le « *droit de retrait* » tant qu'une étude ou expertise, qui prennent en compte tous les facteurs détaillés ci-dessus, apportent la preuve du bien-fondé de cette organisation.

Les phases d'expérimentation, 1, 2, 3, 4 sont suffisamment avancées pour en tirer certaines conclusions et des bilans (chiffrés), tant sur le plan économique que sur le plan humain.

L'objectif du chantier NO3-ITN5, est d'améliorer (soi-disant) l'efficacité de la gestion d'affaires en URR :

- Faire face aux nouveaux enjeux de développement du réseau vers le haut débit.
- Posséder la maîtrise de la qualité
- Posséder la maîtrise des délais de production pour les opérations clients des UIC

Pour cela deux grands principes :

- Le « *pilotage dynamique des affaires* » par les délais gérés par le PEU et qui exclut les principaux protagonistes, en l'occurrence les chargés d'affaires, avant même leur visite sur le terrain.
- Le « *Lean management* » orchestré par le chef de groupe et la pression de la Direction

Comment ce projet se met-il en place dans les URR ? :

Une équipe de consultants DRA et un chef de projet auditionnent pendant une dizaine de jours les chargés d'affaires et les agents du PEU (Point d'Entrée Unique) dans le but de déterminer les temps efficaces, inefficaces et les temps sans activité.

Ils apportent (dixit Jean Melquiond, Directeur des Réseaux d'Accès RO&SI/DRSA) : « *l'expertise sur la démarche, ainsi que la connaissance des solutions déjà imaginées, qu'il faut toujours adapter localement, bien sûr...* » En quelques mots, tout est dit, les jeux sont faits...

La conclusion est donc sensiblement toujours la même dans tous les URR :

- **53 % de temps efficace à la gestion d'affaires** à optimiser (conception, analyse, étude sur site, gestion fournisseur et suivi de chantier, négociation, etc.), avec des gains potentiels (virtuels) à optimiser de l'ordre de 2.6 à 5.2 % et des gains cibles de 5 à 10 %.
- **22 % de temps d'activité à faible valeur ajoutée** à optimiser (transport et déplacement, mise à jour base de donnée et doc, etc.) avec des gains potentiels (virtuels) à optimiser de l'ordre de 4.4 à 6,6 % et des gains cibles de 20 à 30 %.
- **22 % de temps inefficace** (station 103 bloquée, problème d'intégration de données 103, photocopieur non disponible, etc.) avec des gains potentiels (virtuels) à optimiser de l'ordre de 15 à 20 % et des gains cibles de 70 à 90 %

- **4 % de temps sans activité** (pauses, attentes/inactivités, etc.) avec des gains potentiels (virtuels) à optimiser de l'ordre de 1 à 2 % et des gains cibles de 70 à 90 %

Tableau **page 30** du document sur la mise en place du *Lean management* en URR :

« Il s'agit du système de production développé par Toyota qui recherche la rationalisation optimale de l'ensemble du système à travers l'élimination des gaspillages et vise à établir la recherche de la qualité comme élément intrinsèque au système de production tout en instituant le principe de réduction des coûts. Il comprend également les accompagnements technologiques nécessaires pour atteindre ces buts » **Taichii Ohno**

De ce constat, découle la mise en place d'un PEU avec un accueil/filtrage/affectation/études en ligne, basé uniquement sur le « *pilotage dynamique* » soit disant des délais et un management à la culotte *Lean management* qui devrait soi-disant permettre d'optimiser les **gains de productivité (virtuels) de 24 à 33%**.

Tout un programme !!!

- Qui consiste à **déresponsabiliser** les Chefs de Groupe en les cantonnant dans un rôle subalterne : Au suivi individuel des agents pour accroître la productivité, *briefs* quotidiens et suivi des congés.
- A transformer les Chargés d'Affaires en véritables **spectateurs stigmatisés** n'ayant plus aucune prérogative, motivation, coincés entre étau et enclume (le client et son chef)
- **Stresser et culpabiliser** les Pilotes des PEU, qui, complètement désorientés et déstabilisés ne peuvent pas gérer l'activité
- En fait, casser le collectif pour mieux augmenter la pression individuelle.

En théorie tout va bien ; concrètement, rien ne va plus, et les relevés de décisions de divers URR le confirment. (Voir en annexes)

L'affectation du travail aux Chargés d'Affaires par les pilotes du PEU au moyen de l'outil « **gescaff** » qui devait normalement améliorer la gestion des délais produit l'effet inverse (cf témoignages).

Les délais se sont nettement dégradés depuis la mise en place d'ITN5. (Voir les flashes résultats en annexes)

Le PEU est en perpétuelle gestion d'escalade, qui perturbe son fonctionnement et ne permet pas de gérer le flux des demandes de l'UIC, (dont GPC/DJIN est une contrainte supplémentaire), de traiter les urgences...

- Les Plans de charge des Chargés d'Affaires sont saturés en totalité par les dossiers en cours qui ont augmenté en 2005 de 45 % par rapport à 2004.
- L'affectation est automatique et prend en compte les critères suivants :
 - Le rayon d'action (zone géographique) avec proposition de sélection de proximité, étendu, ou total
 - De compétences en ordre de prioritaire déclarées par le Chef de Groupe
 - De la disponibilité du CHAFF en fonction du temps nécessaire à l'élaboration de l'étude à affecter (temps standards ???)

- De la charge de travail effective (basée sur les temps standards et non réels ???)
- Du temps de présence (formation, détachements IRP, congés, etc.)

Cette affectation très théorique et automatique, et les délais qu'elle attribue, DRE (Date Retour Étude) et DLR (Date Limite de Réalisation) ne permettent pas d'analyser les diverses situations complexes et variées qui sont impossibles à déterminer avant l'étude terrain par le chargé d'affaires.

La machine ne prend pas en compte :

1. **La durée d'étude :**

4 POI peuvent occuper un Chargé d'Affaires pendant 3 semaines, alors que 15 autres peuvent l'occuper seulement 3 jours, voire moins.

La machine ne fera pas la différence et continuera à donner du travail à celui qui est saturé et laissera le premier sans activité.

2. **L'Urgence :**

La machine n'a pas la connaissance des affaires en cours, leurs états d'avancement, elle ne sait pas non plus prioriser.

3. **L'optimisation des relations clients et des contacts :**

La machine affecte automatiquement les affaires, si elles sont différentes, à 2 ou 3 Chargés d'Affaires sur une même zone (un projet fibre, une LL 2 Mbits, une demande analogique), alors que le même concepteur polyvalent aurait pu traiter les 3 opérations en même temps.

Même constat pour les lignes multiples, sur des secteurs différents qui demandent d'être suivi par le même interlocuteur côté client et FT (lignes SDEI, Radar, poste de relevage) qui sont affectés à 4 ou 5 concepteurs au lieu d'un seul.

Le projet EDF (Offre Sur Mesure) « MESTA », 18 demandes distribuées à 4 chargés d'affaires différents) a bien montré les limites de cette affectation automatique ; le dernier chargé d'affaires s'est fait insulter par l'interlocuteur unique de l'EDF, qui n'en pouvait plus de recevoir des mails et des coups de téléphone de tous ces chargés d'affaires

Plus personne n'a « **la visibilité globale du travail réel en cours** » et encore moins le Chef de Groupe (car son rôle est à présent de pousser la mule, sans connaître la charge qu'elle a sur le dos ...)

Il n'a dans ce processus, plus rien à voir avec le PEU.

La visibilité globale des affaires en cours se traduit par des statistiques farfelues, irréelles qui n'arrangent que la Direction, mais jusqu'à quand ?

Pour pouvoir afficher « **une meilleure maîtrise des délais** », n'oublions pas que c'est le but annoncé, mais jamais respecté, il ne reste plus qu'une seule chose à faire : « **changer les dates** ».

Et, c'est la « **valse des dates** » pour afficher sereinement une certaine crédibilité auprès de... qui au fait...

Paroles de cadre : « ***Si un plan de charge CAFF est PLEIN, pour le désempir la solution est, SOIT un transfert de dossier sur un autre CAFF, soit un REPORT de DATE retour ETUDE*** »

Par contre sur le terrain, **le client peut toujours attendre, attendre et attendre encore**, que sa demande parvienne au CHAFF.... (Quant à la réalisation, je n'en parle même pas...)

Aucune « boîte sérieuse » ne se permet un tel excès de désorganisation, dont les acteurs de terrain subissent les conséquences et tentent de rattraper comme ils peuvent ces méfaits... (Mais jusqu'à quand ?)

4. La Connaissance du terrain et de l'historique du Chargé d'Affaires et du Chef de Groupe :

Pour le déplacement d'un câble enterré, il faut mettre l'ex COL devenu Chargé d'Affaire qui a suivi le chantier pendant 4 mois, il y a 10 ans.

Pour l'extension dans le Marché d'Intérêt National, il faut mettre le Chargé d'Affaires qui connaît le Directeur, le cheminement de câbles, des conduites...

5. La gestion des priorités, car la machine ne doit pas avoir de stock d'études POI non distribués dans son bandeau :

Ce qui a pour effet de saturer les plans de charge inutilement et de ne plus pouvoir traiter les priorités.

La machine dans sa simple logique mathématique reconnaît et met en évidence ce que la hiérarchie des URR s'obstine à nier depuis de nombreuses années : **le nombre d'agents est insuffisant.**

Il faut stopper l'affectation automatique des opérations par « GESCAFF » et revenir à la distribution du travail par le Chef de Groupe local.

Il connaît les réalités du terrain, la charge globale de travail, les compétences de chaque Chargé d'Affaires, leur réactivité, leurs qualités, etc.

Cela valoriserait et encouragerait les rapports humains en totale opposition avec la situation actuelle engendrée par le projet ITN5.

Il faut nécessairement regrouper le PEU avec la CA (des entreprises sous-traitantes à qui on demande de réaliser les projets) et changer leurs missions.

Leurs missions doivent être :

- **D'accuser réception des demandes,**
- **De trier les courriers, les appels, les mails**
- **Le filtrage**
- **De compléter les dossiers**
- **De traiter les tâches administratives des Chargés d'affaires pour les soulager**
- **Données à rentrer dans l'application « Tribord », les permissions de voirie, les demandes de renseignements, les conventions, etc.**
- **De traiter occasionnellement des études en ligne**
- **D'orienter les demandes :**
 - **Dérangements câble, GC et poteau vers la CA -Art 49/50, DICT vers les pôles**
 - **Les lotissements vers le Responsable Lotim (adjoint au Chef de Groupe)**
 - **Les conventions vers le secrétariat technique**
 - **Les affaires courantes vers le Responsable local des Chargés d'Affaires (adjoint au Chef de Groupe)**

- Les opérations particulières vers un Responsable Négociation qui doit être aussi le correspondant LRT qui facilite la vie des Chargés d'Affaires

A l'heure actuelle, les clients, les promoteurs, arrivent souvent jusqu'au chef de groupe après avoir franchis de multiples obstacles.

Le Chef de Groupe leur demande naturellement de « *faire un courrier* ».

Ensuite quand le PEU reçoit le courrier, il rappelle le client pour lui demander ce qu'il veut vraiment.

Puis le négociateur appelle à nouveau le client pour lui vendre une prestation.

Le Chargé d'Affaires prend contact avec le client, ils se connaissent, et le client, le promoteur, lui demande alors : « **Est-ce que vous êtes devenu fou... à France Télécom ?** »

Les Négociateurs amènent plus de problèmes que de réponses aux besoins du terrain :

Devis forfaitaires irréalistes, prises en compte des dossiers par le chargé d'affaires trop tardives, contraintes de terrain occultées, etc.

Il suffit d'étoffer les cellules « lotissements immeubles » par la création de postes de chargés d'affaires.

La liste est longue des dysfonctionnements... et les Chargés d'Affaires en font les frais : Les sollicitations sont nombreuses pour aller « **arranger le coup** » sur le terrain, les dossiers traités en doublons sont des pertes de temps inutiles...

La relation de confiance établie avec les interlocuteurs depuis de longues années se dégrade au fur et à mesure du mécontentement.

Le retour à des méthodes plus réalistes et concrètes qui ont l'adhésion du personnel est une nécessité absolue.

Sans vouloir anticiper sur l'exaspération qui risque de se généraliser auprès de tous les interlocuteurs face au mur que nous édifions, nous rappelons la réponse faite par les pilotes du projet ITN&5 lors de leur présentation :

« Nous avons bien conscience que, quelle que soit l'organisation, le travail ne peut se faire que s'il y a des Chargés d'Affaires pour l'accomplir. »

C'était peut-être une remarque visionnaire ?

Le stress en URR :

Ce qui caractérise FT, ce n'est plus sa mission de service public, son savoir-faire, son réseau, ses salariés, ses utilisateurs, mais son organisation, sa gestion, son encadrement !!!

Pour organiser différemment, il faut d'abord désorganiser, démolir ce qui fonctionne, afin de justifier une réorganisation.

Pas de doute, le projet IT&N5 s'inscrit dans cette logique, cette stratégie implacable de déstabilisation du personnel au détriment **d'un projet d'entreprise novateur et porteur d'espoir** pour tous les salariés. (Quel gâchis !)

Le projet IT&N5, vous l'aurez tout compris, n'a pas vocation à s'adapter à la mission et aux prérogatives des chargés d'affaires, mais juste à les contraindre à un nouveau mode de fonctionnement, basé sur la productivité et le rendement individuel « PIC » (Performances Individuelles Comparées).

Il n'a pas non plus vocation à répondre aux besoins des collectivités locales, des promoteurs, des entreprises, des professionnels, des particuliers, qui souhaitent un interlocuteur unique, sérieux et compétent : « **Le chargé d'affaires** ».

Travailler dans l'urgence, avec pénurie de moyens, pression et intensification du travail, chasse aux temps morts (temps sociaux indispensables à la maîtrise de l'activité par le

collectif de travail) finit par déstabiliser, démotiver et **stresser** le plus enthousiaste des salariés.

Cela n'est pas sans conséquence sur **la santé des salariés** impactés qui souffrent en silence... mais jusqu'à quand ?

En effet, ce stress a **trois dimensions** dont l'organisation Internationale du Travail (1993) en souligne, par ailleurs, l'importance.

1. **La pénibilité du travail** : (ou charge de travail)

Elle ne représente pas seulement un aspect quantitatif, mais aussi un aspect qualitatif. Elle se caractérise par le manque de formation, d'information et de visibilité dans le travail du groupe. Au PEU, les témoignages sont significatifs : « ***Je ne peux exprimer ici toute ma haine de GESCAFF...*** », « ***C'est la dernière fois que je signale ce gros problème...*** » et « ***Les clients devront être très, très patients...*** »

Le 3 février 2006 à l'URR Rhône Durance :

Plus de **138 dossiers** dans le bandeau GPC/GIN (Plan de charge de l'UIC) non traités.

Il faudra créer les Avis de Signalisation et les Petites Opérations d'Infrastructure, affecter toutes ces études au CHAFF, si cela est possible, répondre à l'UIC.

Ce « matelas » représente, en comptant 20 minutes par dossier, un nombre d'heures conséquent qui ne tient pas compte des études qui continuent à arriver...

Plus de **31 dossiers** non affectés aux chargés d'affaires à ce jour et en attente...

Plus de **30 dossiers Travoo**, non traités.

Et on nous parle de « pilotage dynamique des délais », si la situation n'était pas si grave, cela prêterait à rire !!!

Tous les dysfonctionnements enregistrés quotidiennement et sans arrêt (non possibilité d'affectation de l'étude car le plan de charge des CHAFF est saturé), de mauvaises affectations qui reviennent en « boomerang », des retours d'études en ligne non réalisables sur le terrain, font que le personnel du PEU « **perd la tête** ».

Trop rapidement formés (les formations se font après qu'ils soient mis en situation), sans expérience pour la plupart, ils sont déphasés et subissent **un stress quasi permanent**.

Témoignage du terrain : Demande d'audience au Directeur de l'URR RD par les Pilotes du PEU, déposée début janvier, ils sont reçus le 9 février...

«Les problèmes recensés... génèrent de mauvaises conditions de travail liées à un stress permanent. Ce phénomène plusieurs fois évoqué auprès de notre responsable de département est sans résultat. Il a même été responsabilisé sur les conséquences que cette situation peut avoir sur l'état de santé du personnel »

C'est hallucinant !!!

2. **Le contrôle sur le travail** : (Décision, latitude et autonomie)

Ce paramètre tient compte, d'une part, de la mesure dans laquelle le travailleur peut utiliser ses connaissances, ses aptitudes pendant le travail, et d'autre part de l'autonomie et de la liberté de décision dont il dispose dans le travail.

Depuis la mise en place du projet IT&N5, nous sommes catalogués dans « GESCAFF » et perdons notre polyvalence, acquise année après année.

Nous ne négocions plus, car des devis standards, très discutables et discutés, sont établis par les négociateurs, alors que nous avons suivi une formation et acquis une longue expérience de terrain.

Nous n'avons pratiquement plus d'autonomie, si ce n'est celle de changer les dates de réalisation ou de retard d'études pour satisfaire l'**appétit de statistiques** de la Direction.

Nous ne sommes pas là pour changer en permanence des dates standardisées et préaffectées par une machine.

Notre métier consiste à déterminer les contraintes du terrain et d'en apprécier la complexité, sans devoir subir une pression permanente sur la durée normalisée et standardisée d'une étude toujours imprévisible (chambre souterraine recouverte, chambres à ouvrir...)

Pour le repérage des alvéoles (tuyaux libres), permission de voirie, demande de renseignements, autorisation de passage en terrain privé, convention de servitude... nous ne pouvons déterminer un délai de réalisation qu'une fois la visite du terrain réalisée, car bien souvent elle détermine un changement (ressources trouvées sur place annulation du client, contrainte à régler par le client avant notre intervention), nous ne pouvons anticiper cette démarche sans nous mettre par avance dans l'erreur...

Toutes les dates sont changées pour donner un semblant de réalisme à ces contradictions générées par ce processus...

Sur le terrain nous ne savons que dire aux clients :

- Il a déjà contacté, une, deux, trois, voire quatre personnes, puis nous arrivons en cinquième position, avec un accueil plutôt hostile !
- Une fois les représailles terminées et l'étude faite, ils veulent savoir quand les travaux seront réalisés, (normal ... nous ne sommes plus capables de lui répondre et nous ne tentons plus d'ailleurs....)

Quand bien même nous parvenons à faire programmer les travaux rapidement, les dates ne sont jamais respectées à la réalisation (45 % d'études sont, par conséquent, reprogrammées...)

- En revanche, ils s'empressent de prendre notre contact et ne nous lâchent plus, car nous devenons leur sauveur, une personne palpable et non virtuelle, à qui ils peuvent s'adresser et espérer avoir des réponses concrètes à leurs questions.

Pour le Chargé d'affaires cela devient **insupportable, stressant et démotivant** de ne plus pouvoir gérer la situation et de ne plus être capable de répondre aux interrogations des clients.

Le Chargés d'affaires n'est plus l'acteur de proximité, tant apprécié du client, il est le spectateur impuissant, désabusé qui n'a plus aucun pouvoir, ni contact avec les entreprises qui réalisent les travaux sur le terrain pour faire avancer les choses.

Il est démobilisé, écœuré et découragé...

3. Le soutien social :

Toutes les enquêtes montrent que le soutien social est le principal facteur d'augmentation du ressort et du dynamisme des travailleurs.

Celui-ci manque cruellement dans les services et les Pilotes du PEU, les anciens chargés d'études de l'UIC, qui deviennent chargés d'affaires, se sentent complètement abandonnés, délaissés devant la tâche à accomplir.

Les exigences pour réaliser le travail de manière « intelligente » et non pas automatique, demande l'acquisition d'une maîtrise d'une multitude de paramètres indispensables pour travailler **serinement** et faire un bon diagnostic de la situation.

Cela passe obligatoirement par la connaissance des applications 42C, GDP, 103, la connaissance de l'ingénierie des lignes, la vision du terrain, de la géographie, des personnes...

Cet apprentissage demande des mois, des années et non pas une semaine ou deux de doublure occasionnelle et quelques heures de *clic learning*, sans véritable soutien pédagogique et psychologique adapté à la situation.

Témoignage : « ***Nous avons besoin de formation et d'un accompagnement adapté et complet sur ces positions de travail nouvellement créés...*** »

Les *briefs* quotidiens du PEU et hebdomadaires pour les chargés d'affaires sont des méthodes archaïques d'encadrement, basées sur le matraquage et la défiance envers le personnel.

Nous ne sommes plus des gamins à qui l'on fait la leçon !

Nous répéter toutes les semaines, ou tous les jours, les mêmes constats d'incapacité, les mêmes tableaux de statistiques, n'a ni queue ni tête, et finit par avoir un effet néfaste, voire destructeur.

Dire que ces mêmes responsables qui n'étaient pas capables, avant la mise en place de ce projet, d'organiser une réunion d'information mensuelle, nous harcèlent, à présent, avec leurs *briefs* quotidiens...

En revanche, les formations sont toujours aussi peu crédibles : deux heures trente pour acquérir la maîtrise de l'application « TRIBORD » n'interpelle personne, malgré les manifestations des stagiaires.

Les mêmes contradictions persistent toujours : Hier il fallait enlever tous les PCM2

(2 abonnés sur la même ligne, mais incompatible avec l'ADSL), afin de pouvoir proposer les 100 % ADSL ; aujourd'hui changement de politique, il faut en remettre... pour faire face à la demande.

C'est un cercle vicieux. Ces situations ne peuvent plus durer, elles vont provoquer un cataclysme, une révolution...

Conclusions et alternatives :

La situation est grave, mais pas désespérée, si nous remédions rapidement à cette mauvaise organisation :

Néanmoins, nous soumettons 2 hypothèses :

Première hypothèse :

La Direction de FT a déjà décidé de céder, de brader le réseau et la Boucle locale et à qui ?

Si tel est le cas, que deviennent le réseau et le personnel impacté ?

Deuxième hypothèse :

La Direction de FT a décidé de construire, de développer et de moderniser le réseau de la Boucle Locale avec les acteurs de terrain (Chef de Groupes, Chargés d'affaires, Pilotes des PEU, CA...)

Si tel est le cas, des moyens humains et matériel s'imposent immédiatement, ainsi qu'une nouvelle organisation pour faire face à l'ampleur de la tâche à accomplir.

La sous-traitance des études n'est pas la solution et ne peut s'inscrire dans le long terme.

Elle entraînerait la perte de la maîtrise de l'ingénierie, du contrôle et de la présence de FT sur le terrain, la dégradation et la vision globale du réseau...

Les entreprises sous-traitantes ne sont pas prêtes à faire face à cette nouvelle situation qui demande un temps de préparation, de vérification et de contrôle aux chargés d'affaires, plus élevé que la réalisation des études elles-mêmes.

Les études en ligne doivent rester occasionnelles, au vu de l'état de la documentation, des données 42C, des localisations hasardeuses, du manque de visibilité (passage en terrain privé, artères surchargées non identifiées, les poteaux et artères dangereux, les chambres souterraines recouvertes ou en pleine chaussée qui nécessitent une police de roulage, un plan de prévention)

Une somme de dangers non perceptibles qui demande à FT de prendre un certain nombre de dispositions et précautions qui ne peuvent se prendre à l'aveuglette.

- Le projet IT&N5 **ne peut pas** améliorer les coûts de gestion, car il y a toujours plus de monde dans les bureaux, au PEU et à la CA.
- Le pilotage dynamique, par les délais, dégrade la mise en service des lignes commerciale et représente un frein à la production ; toutes les remontées de terrain le confirment... que ce soit les dates de retour d'études ou les dates de réalisation sur le terrain (45 % de date reprogrammée)
- Les instances ne cessent d'augmenter dans les bandeaux GPC (de 100 à 600, selon les régions)
- L'outil « GESCAFF » est inadapté et ne répond pas aux besoins des chargés d'affaires dans toutes les régions, il est à l'origine de nombreux dysfonctionnements.
- Les *briefs* quotidiens sont source de stress inutile et ne sont en aucun cas dynamisants. Ils n'apportent aucune plus-value, mais génèrent des pertes de temps et des pressions supplémentaires.

Nous proposons :

- Que tous les chargés d'études, agents des lignes qui sont dans les bureaux des PEU, des CA, de la VT (vérification technique, inutile vu l'état du réseau), suivent une formation, pour devenir des **forces vives et actives** sur le terrain.
Qu'ils viennent renforcer les équipes Chargés d'affaires en sous-effectif.
- Que des **postes** de Chargés d'affaires, soient **créés en interne et en externe**, pour pallier les départs naturels, les détachements IRP, les temps de formation et le vieillissement de cette population (moyenne de 49 ans)
- Que la **distribution du travail** revienne au **chef de groupe local** qui connaît son équipe de chargés d'affaires et la charge globale du travail grâce à l'extraction de GDP par « business object »
- Que le **PEU et la CA soient rassemblés** en un point d'entrée unique en relation avec le chef de groupe local et les chargés d'affaires.
- Que la **mission** des **agents du PEU** et de la **CA** soit complètement **redéfinie** pour soulager les CHAFF de tâches administratives qui polluent leur activité.
- Que les **négoceurs** qui n'apportent aucune plus-value à l'activité soient **reversés** au sein des équipes « **lotissement-immeuble** », un expert suffirait.
- Que les **briefs quotidiens**, soient **remplacés** par de véritables **réunions** d'information **mensuelles** avec des orientations précises et éclairées.
- Que les **personnes** soient prises **en considération** dans leur intégralité, que cessent les pressions individuelles qui produisent du stress et que soit favorisé le travail de groupe qui contribue à l'épanouissement.

- Qu'un **schéma directeur** (SDIL), anticipe et donne les grandes lignes et orientation du développement du réseau sur une ou deux années.
- Qu'un **programme** de remise à niveau de la **pressurisation** soit rétabli et suivi en URR.
- Qu'un **programme** de remise à niveau des **artères FT dangereuses et surchargées** permette leur dépistage et de répertorier celles-ci en vue de leur passage en souterrain.
- Qu'un **programme** de remise à niveau des **artères EDF surchargées** soit mis en place.
- Qu'un **service documentation** avec des agents spécialement formés à cette activité « **reprenne vie** » pour rétablir et garantir la mise à jour des dossiers au fil de l'eau.
- Que soit prise en compte la **formation continue** des agents dans un plan de formation global et correspondant à une véritable formation (**10 %** du temps de travail)
- Que soient pris en compte les **compétences et la qualification** des métiers par la **promotion** des CHAFF en 2/3 ou équivalent pour les reclassés !
- Que des **véhicules et le remisage** à domicile soient affectés à tous les CHAFF, ainsi qu'un **forfait portable illimité**.

Pause déjeuner

Jean MELQUIOND

Il est difficile de réagir sur l'ensemble des réactions de M. REY qui je pense, très logiquement, est basée sur la vision de son URR pour lequel la démarche IT&N5 n'est pas généralisée. De mon point de vue, elle n'est pas représentative d'une situation d'ensemble.

Vous avez abordé plusieurs sujets dont certains ne relèvent pas de l'IT&N5. Sur ceux-là, je ne répondrai pas. Je vous donnerai mon impression qui est différente de la vôtre.

Pour ce qui concerne les besoins de lignes téléphoniques analogiques en phase de diminution d'occupation de ce réseau, nous faisons face à des adaptations de ce réseau pour des demandes particulières. Contrairement au plan que vous évoquez, plus de la moitié des opérations OPEI qui pèsent moins de 500 € sont des adaptations fines du réseau à des demandes particulières. Ainsi, le contexte d'évolution de ce réseau quant à la ligne téléphonique analogique a complètement changé. Pour autant, nous souhaitons garder ce réseau qui est une richesse pour FTSA. Il a un bon niveau de qualité. Nous avons, sur les trois dernières années, intensifié l'outil de maintenance préventive pour faire face à la dégradation qui est faible. Nous avons multiplié par deux les dépenses de maintenances préventives en 2005 et nous avons l'ambition de multiplier encore par deux en 2006 avec une action très structurée d'analyse et de réalisation de travaux. Nous avons, en 2005, lancé un programme de revitalisation de la pressurisation avec la mise en place d'outils de supervision nationaux et un programme de mise à niveau des installations des compresseurs, des armoires... Je ne développerai pas le sujet de la sous-traitance qui est en dehors du champ de l'IT&N5.

J'aimerais réagir sur quelques points évoqués sur la démarche et sur le *lean management*. Vous faites l'appréciation que les acteurs terrains n'ont pas été consultés. Au contraire, que ce soit à travers la démarche sur les sites pilote, que ce soit dans la démarche d'implémentation, les acteurs de terrain, les managers URR et les CHAFF sont impliqués dans cette démarche.

Sur le *lean management*, j'aimerais insister sur quelques points :

Il s'agit de mettre en place selon les trois principes indiqués : une démarche d'identification de dysfonctionnement et de suppression de tout ce qui pèse sur l'efficacité. Ce n'est pas du tout une démarche qui viendrait à réduire les délais individuels de réalisation de chacun des acteurs. C'est une démarche qui ne responsabilise pas les responsables de groupe, mais qui lui permet de se concentrer sur son rôle de management et sur ses pratiques de *coaching* et de se décharger d'activités de gestion et d'affectation du travail.

Sur l'autonomie des chargés d'affaires, il faut revenir au sens premier du métier du chargé d'affaires. C'est le client qui impose le délai. L'entreprise est donc légitime de le fixer et de mettre en place un *process* pour sécuriser ces dates. En revanche, le CAFF a toute autonomie pour organiser son activité pour réaliser ses études dans les délais. Il y a cependant nécessité de prendre en compte les cas atypiques (5 à 10 %).

Jean-Paul GRISTI - CGT

Vous ne pouvez pas axer toute votre réponse sur le fait que l'illustration donnée par M. REY concernait Rhône-Durance. En effet, tous ces dysfonctionnements sont répandus en France. Tentez de répondre globalement aux questions posées sans vous focaliser sur Rhône-Durance.

Philippe REY – CGT

Le client connaît ses besoins. Le client peut donner un délai, mais cela ne correspond pas forcément au délai que nous avons. En fait, il faut savoir ce que le client veut vraiment. Ce n'est qu'à partir de là que nous pouvons donner un délai. Pourquoi se donner une contrainte qui est complètement inutile ? Avant c'était très simple, le chargé d'affaires prenait son AS, il répondait à l'AS et l'opération était terminée. À l'heure actuelle, nous nous chargeons d'études qui traînent pour rien. Vous créez des POI inutiles qui sont antagonistes à la démarche GDP. Vous ne pouvez pas dire que vous ferez des gains de productivité en faisant des tâches supplémentaires qui prennent du temps, de l'énergie et des moyens. Votre projet est antagoniste et antiproduit. Je vous signale que nous nous sommes consultés entre chargés d'affaires. C'est le même cas dans toutes les régions. Vous faites tout pour que le projet IT&N5 passe. Je suis stupéfait que l'entreprise poursuive ce projet, alors qu'elle constate que cela ne fonctionne pas. Vous devriez faire ce constat d'échec, reculer et consulter les CAFF qui ont beaucoup à vous apporter. Vous en avez consulté très peu.

Jean MELQUIOND

Je n'ai pas dit que vous aviez basé votre intervention uniquement sur Rhône-Durance. En revanche, j'estime que cette situation n'est pas généralisée en France.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Vous êtes têtue. Nous ne vous permettons pas d'analyser la présentation qui a été faite comme une présentation Rhône-Durance. C'est une démonstration de l'état du réseau nationalement. Le débat le démontrera.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Laissez donc terminer Jean MELQUIOND.

J'aimerais cependant faire plusieurs commentaires. IT&N5 est déjà déployé dans plusieurs URR. Le décalage de pratique n'est pas anormal.

Par ailleurs, je veux bien croire qu'il y a un lien entre l'état du réseau et l'IT&N5. Cela dit, le cœur d'IT&N5 n'est pas la politique de maintenance et d'exploitation du réseau de FTSA. Il est possible qu'il y ait nécessité d'investir davantage dans le réseau, mais ce n'est pas le sujet.

Laurent RICHE - CFDT

Vous avez raison en partie. Cependant, parmi les plans d'IT&N5, il y a également un chantier sur le préventif.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Ce n'est pas le sujet.

Jean MELQUIOND

Sur l'outil GESCAFF, nous avons une situation hétérogène dans l'application et la rigueur des règles d'application de l'outil. Nous avons développé une version industrialisée de cet outil nous permettant de nous affranchir d'une partie des problématiques. J'ai, par ailleurs, indiqué qu'il est nécessaire qu'une information pertinente soit dans la base pour pouvoir piloter normalement. Tout le travail de fiabilisation de l'information est nécessaire pour piloter.

Les difficultés rencontrées actuellement se concentrent autour de la saturation des plans de charge. Une bonne mise à jour des dates est essentielle.

L'autre aspect est la pertinence des affectations à un chargé d'affaires, ce qui suppose que les informations relatives aux compétences et la présence des agents soient bonnes. L'outil fonctionne avec les règles qu'on lui donne, mais il y a un certain nombre de cas atypiques. Ce sont ainsi des études qui demanderont beaucoup de temps par rapport au temps standard pour la catégorie, ce sont des études qu'il vaut mieux donner simultanément. C'est le pilotage qui doit le prendre en charge. Il y a effectivement une montée en compétence qu'il faut organiser.

Nous développons une version industrialisée de l'outil. Par ailleurs, les situations particulières que nous n'avons pas identifiées sont à prendre en compte, soit elles sont particulières et propres à être traitées localement soit elles sont suffisamment génériques pour les traiter en national.

Sur les aspects relatifs au négociateur, nous avons des configurations différentes. Il y a ainsi des situations où les fonctions du négociateur étaient déjà bien implémentées ou des cas où à l'occasion de la démarche IT&N5 que ces fonctions se structurent. Pendant ce temps-là, il y a un temps de montée en charge pour que les négociateurs s'approprient bien de leur rôle et que les relations entre négociateurs et les chargés d'affaires se calent correctement. Ce processus permet d'industrialiser le processus en aval, donc de simplifier et de gagner du temps.

Il y a plusieurs interventions également que je rapprocherais aux questions sur la montée en charge et en compétence des PEU. J'ai déjà indiqué que c'était un point sur lequel nous avons encore à travailler. Les situations sont différentes selon les URR. J'ai noté que la constitution pour le renforcement des pôles de pilotage avait suffisamment de compétence de type chargé d'affaires pour que le pôle maîtrise bien ces activités. Dans ce cas-là, le pôle de compétence est plus lourd.

J'aimerais insister sur les formations en ligne. Les URR qui ont démarré la démarche représentent un taux de 18 %, alors qu'en début d'année, nous étions à quelques pour cent. C'est donc réalisable. Nous avons mené des actions de soutien auprès de certaines URR. Nous voyons qu'il y a toujours le potentiel d'études en ligne. Le potentiel est même supérieur aux 18 %. Il y a, en effet, des URR qui sont au-dessus de 30 %. Il faut mettre les quelques ressources et compétences nécessaires pour les faire. J'observe que sur le deuxième semestre 2005, une dynamique a été créée, engendrant une montée en charge.

Michel DAUCHY - CFTC

Je fais partie d'un URR qui est dans la vague 5, l'URR Pas-de-Calais. J'ai questionné mes collègues. Je remonterai quelques problèmes qu'ils m'ont soulevés.

- L'arrivée de trois applications en trois mois. Ils ont dû se former à GPC, GESCAFF et OPUS pratiquement en même temps. Cette situation a donc créé des difficultés. Par ailleurs, la formation GESCAFF se traduit par une présentation d'une journée et par un monitorat fait par les collègues experts.
- La ressaisie dans GDP de toutes les données. En fait, les opérations de travail arrivent par GPC, par OPUS, par mail, par téléphone ou courrier. Il faut que les agents du PEU saisissent toutes ces données dans GDP. C'est un accroissement de travail important, ce qui provoque l'arrêt des études en ligne. J'en conclus que l'amélioration n'est pas aussi évidente que ce que vous prétendez.
- Nous rentrons bien des informations dans les applications, mais il n'y a pas de ressources pour réaliser ces opérations. Il y a un manque d'effectifs que ce soit FTSA ou de DR ; si bien que les opérations qui sont programmées dans les applications sont annulées. Il y a donc un système de modifications de dates en permanence. Dans ce cas-là, on priorise les opérations dites clients et tout ce qui est maintenance préventive est mis sur le côté, car il n'y a pas de moyens pour les réaliser.
- S'agissant de la politique d'achat, il y avait beaucoup de petites sociétés. Or, dorénavant, la politique de FTSA a groupé et fait des lots plus importants pour négocier les prix à la baisse. En fait, les PEU se retrouvent avec de grosses sociétés, avec des difficultés pour les gérer, pour savoir ce qu'elles font et si les travaux sont bien réalisés en temps et en heure. Alors qu'avec des petites sociétés, la vérification est plus aisée.
- Les collègues estiment que les UIC n'étaient pas assez impliquées dans ce processus. Les travaux des URR sont saturés d'opérations que les UIC devraient faire. Cela provoque donc une surcharge de travail, un mécontentement et des retards. En fait, IT&N5 a été créé pour éliminer les dysfonctionnements ; cependant, il en entraîne d'autres.

Jean MELQUIOND

Je confirme que les points que vous citez sont bien des points de difficulté au démarrage de l'IT&N5. En effet, nous avons eu des situations où la charge d'activités a pu contribuer à la baisse d'activités d'études en ligne. Par ailleurs, les difficultés de capacité de réalisation ne se posent sur tout le territoire, mais dans un certain nombre d'URR. Ce n'est pas la démarche IT&N5 qui en est la cause. C'est la problématique de l'équation ressource/production par

rapport à nos ambitions de réalisation de travaux. Ceci étant, nous avons globalement su faire croître la production en 2005, mais pas suffisamment dans certaines URR. Dans cette logique, nous recherchons à travailler avec de plus grosses entreprises pour avoir une flexibilité de travail que nous avons moins facilement avec de petites entreprises.

Quant à l'implication d'UIC, nous traiterons cette question dans la démarche. Je suppose qu'elle sera traitée dans le Pas-de-Calais. Nous cherchons à réduire le volume de sollicitation en faisant monter en compétence l'UIC sur la détection des ressources disponibles pour diminuer le taux de filtrage, c'est-à-dire le nombre d'études que nous accueillons en URR et sur lesquelles, par simple consultation des systèmes d'information, de détecter les ressources. C'est une étape que nous pourrions éviter si l'UIC avait fait ce travail précédemment. Les situations sont inégales sur le taux de rejet.

Michel DAUCHY - CFTC

Quand est-il de l'interfaçage éventuel entre GDP et GPC OPUS ? C'est une difficulté importante relevée sur le terrain.

Jean MELQUIOND

Je n'ai pas en tête de perspectives d'interfaçage à courte échéance. Cependant, je ne suis pas formel sur cette question.

Roger DOUHERET - SUD

Mon intervention sera moins longue que celle de M. REY, mais elle s'inscrira dans la continuité. Lors de la présentation de l'IT&N5 dans le CE des Hauts-de-Seine, j'avais déjà souligné que ce projet national aurait dû être présenté préalablement en CCE. Son application désormais effective nous permet d'avoir assez d'éléments à vous apporter pour vous démontrer que ce projet est suffisamment mauvais pour vous aider à le repenser.

Le directeur de l'URR, lors du CE du 30 août 2005, nous a précisé que le pilotage par les délais passe par l'analyse et le filtrage des chargés d'affaires par le PEU, la fixation des jalons par le PEU, l'affectation d'affaires par le PEU, le suivi de l'avancement des jalons par le PEU, l'utilisation de GESCAFF. Excusez-moi du peu ! C'est là le problème majeur.

Avant de développer mon intervention sur le danger de la continuation d'un tel projet, j'aimerais rappeler que lorsque FTSA a décidé unilatéralement de fusionner les deux métiers principaux et essentiels qui ont permis de donner à FTSA le meilleur réseau du monde, SUD, ainsi que d'autres organisations syndicales, s'est fortement opposé à une telle mesure, surtout en région parisienne.

Le plan TOP oblige la volonté de supprimer coûte que coûte un maximum de personnel dans les milieux techniques, la volonté d'envoyer les agents, auparavant amoureux de leur métier des lignes, ailleurs, vers la sphère publique, de privilégier le commercial, cet abandon progressif du meilleur réseau du monde ont contribué à nous amener à cette situation infernale de la mise en place d'IT&N5. Mais il ne faut rien dire ! Dans tous les *briefings*, toutes les remarques et les problèmes rencontrés par les chargés d'affaires ont été étouffés par les managers. Il ne faut en aucun cas remonter les problèmes ! Ainsi, la dégradation des relations entre chefs de groupe et chargés d'affaires est de plus en plus croissante. Je vous signale qu'avant IT&N5, c'était les managers qui distribuaient le travail en fonction des connaissances et des problèmes de chaque chargé d'affaires.

En fait, les chefs de groupe qui animent ces briefings se sont intéressés que par les chiffres présentés, date de retour d'étude, nombre de retard d'attachement, retard sur mise à jour de bug... En revanche, aucun indicateur sur la satisfaction client ne les intéresse. IT&N5 ne résout rien, mais amène, au contraire, des contraintes supplémentaires. GESCAFF n'est pas au point, mais il ne faut surtout pas le dire !

L'application de GESCAFF censée améliorer le pilotage par les délais affecte des chargés d'affaires du sud pour une affaire du nord, des chargés d'affaires qui sont en congé. GESCAFF ne prend pas en compte non plus les activités IRP comme la Direction de FTSA à tous les niveaux que cela soit, malgré le remplacement de tous les agents qui sont soit DP soit CHS. Il n'y a plus aucun contact entre les pilotes et les chargés d'affaires, puisque IT&N5 est censé faire gagner du temps et supprimer les appels téléphoniques des CAFF vers les pilotes, et inversement. Les chargés d'affaires sont les interlocuteurs principaux des clients, car ils continuent à traiter les problèmes et les clients ne s'adressent qu'aux chargés d'affaires et jamais aux PEU. Initialement, ce n'est pas la démarche prévue par IT&N5. Depuis la mise en place de cette déclinaison nationale, les chefs de groupes ne maîtrisent plus du tout l'activité. De plus avec back RH, ils réalisent de plus en plus de travail de secrétariat. C'est normal, puisque FTSA a déjà supprimé les postes de secrétaire. GESCAFF ne tient pas compte des niveaux de fonction de chaque chargé d'affaires ; GESCAFF ne gère pas la difficulté des projets. Il y a, en effet, une différence entre tirer une fibre et un 18 paires. Les problèmes sont bien plus importants pour les dossiers longs et lourds. Mais GESCAFF ne s'en soucie guère. Tous ces problèmes sont régulièrement évoqués dans les *briefings* ; encore une fois, il ne faut rien dire.

Sur la DR Hauts-de-Seine, des anciens du service des lignes qui sont devenus des CAFF, ayant gardé leur reclassement, ne sont même pas considérés en 2/1. Chez nous, ils n'ont pas droit de postuler à une D.3, contrairement au document diffusé le 25 novembre dernier par la DRH Groupe. D'après notre éclairage de l'URR, votre document ne respecte pas le décret n° 2004 -765 du 29 juillet 2004. Il n'est donc pas applicable à l'URR Hauts-de-Seine. Dans cette affaire, qui croire ? Vos services ou notre RH ? Ceci n'est qu'un exemple de la façon dont les CAFF sont reconnus et dont certaines directions d'URR organisent leur unité opérationnelle.

Quant aux questions DP qui se rapportent à cette organisation de l'unité opérationnelle, sachez qu'elles sont venues « balayer en touche » l'URR Hauts-de-Seine. À cette dernière question DP concernant les questions liées à l'organisation de l'unité opérationnelle, la Direction URR a répondu que rien ne les obligeait à convoquer ou à réunir les délégués syndicaux pour évoquer ces sujets. Faut-il en revenir à cette extrémité qui est de déposer un préavis de grève pour discuter de toutes ces questions avec les directions des URR ? La dernière grève locale, suivie à 91,67 %, a permis l'embauche de quatre chargés d'affaires en CDI. Mais à eux seuls, ils ne combleront pas tous les départs vers les sphères publiques et ailleurs et les besoins réels et estimés en CAFF. Cependant, issus de l'extérieur de FTSA, tout l'environnement technique et les acquis nécessaires à l'élaboration d'un projet leur restent à apprendre. La formation dispensée à ces nouveaux arrivants est une catastrophe. Dans un groupe de CAFF, tous les anciens du bureau sont partis. Les chargés d'affaires en place sont issus de services disparus (vidéo, UIC, vérification technique...). Personne dans ce service n'a suivi de formation de base. Je rappelle que la formation de base pour un dessinateur projeteur était de trois mois. Or, la formation de base d'AUTOCAD aujourd'hui est de deux fois trois jours sans aucun pré requis imposé. La forte disparité de niveaux des stagiaires induit une inefficacité de la formation tel qu'elle est déclinée actuellement de façon sporadique. De plus, je tiens à préciser que, sur la DR Hauts-de-Seine, la formation AUTOCAD n'est pas adaptée. Nous utilisons MIG et Advitium, alors que partout en France, c'est l'application 103 qui a été

retenue, d'où l'obligation d'une formation spécifique à ces outils. Concernant l'application 42C, aucune formation n'est prévue pour les nouveaux et trop rares arrivants. Chaque fois qu'un service en UER est supprimé, la charge de travail retombe sur le CAFF. Pour exemple, la suppression des conducteurs d'opération génie civil, le chargé d'affaires était un regroupement des métiers de conducteur de travaux et de dessinateur projeteur. Bientôt, on lui rajoutera celui de conducteur d'opération de génie civil. Je rappelle que le génie civil fait partie du réseau FTSA. Pour le génie civil, aucune formation sur la négociation ou le suivi des chantiers n'est prévue. Aucune formation sur les produits niveaux n'est prévue pour les CAFF. Ils ne savent même pas quels sont les produits nécessitant l'intervention d'un technicien d'UIC lors de mutation de déplacement de réseaux. Les rares agents recrutés en externe ne savent rien des réseaux de FTSA. Ils sont recrutés en 2 /3 et sont formés sur le tas par des tuteurs non reconnus, reclassifiés 2/1 qui doivent en même temps former les nouveaux venus et assurer leur dossier. Cette situation est insupportable. Les CAFF mis en place au PEU ne peuvent réaliser les PEI sans documentation à jour.

Sur le plan de la sécurité, faire un tirage de câble sans savoir si la chambre se situe près d'une école ou d'un commerce peut constituer un risque non négligeable, et surtout si nous imposons aux sous-traitants un planning trop chargé.

Ce sujet ne sera jamais clos tant que la Direction ne prendra pas plus au sérieux, surtout dans les unités concernées.

Cette intervention s'appuie également sur la pétition signée par les agents de l'URR Hauts-de-Seine qui sont totalement solidaires avec les autres régions, qui s'élèvent tous contre l'IT&N5. Je tiens à vous réaffirmer très officiellement l'opposition de tous les agents concernés, et ce, dans l'intérêt de nos clients.

Jean MELQUIOND

Vous avez des éléments de réponse à certaines de vos questions et remarques dans les propos que j'ai développés auparavant.

Nous n'avons pas, en effet, d'indicateur de satisfaction client. C'est une bonne remarque. Je pense qu'il y a là un champ de réflexion qui consiste à examiner si nous pouvons partager le même type d'indicateurs au niveau des URR.

Par ailleurs, vous avez posé des questions qui sont plus interne à l'URR. Je ne peux pas y répondre, car elles vont au-delà du champ de l'IT&N5.

Jacques FAURITTE - CFDT

J'aimerais revenir sur le problème de *briefing*. Trouvez-vous normal qu'il faille lancer un préavis de grève pour faire remonter les problèmes auprès de la Direction ?

Jean MELQUIOND

Je ne peux pas répondre à une question de cette nature. Cependant, nous avons mis en place une démarche d'accompagnement sur plusieurs niveaux sur tout le territoire. Nous avons également mis en place une démarche de soutien au management à la fois au travers de formations de l'école de réseau pour les responsables de groupe et pour les responsables de département et une démarche de soutien au management des équipes d'unités pour les aider à

travailler dans cette logique. J'ai bien conscience que le déploiement de l'esprit de *lean* s'étalera dans la durée pour que cela soit une façon naturelle de fonctionner.

Jacques FAURITTE - CFDT

La CFDT a depuis longtemps émis de sérieuses réserves sur la mise en œuvre du projet appelé « TOP NO3 - IT&N5 Gestion d'affaires en URR ». En particulier, lors d'une rencontre en mai 2005 avec Philippe CHICAUD, c'est-à-dire 6 mois après le démarrage du projet, les mêmes interrogations, réserves, et alertes qu'aujourd'hui avaient été faites.

Faut-il le rappeler, ce projet impacte 4 700 salariés.

L'évocation de ce projet, aujourd'hui, en CCE, nous donne l'occasion de faire un point « réactualisé » sur ce dossier. Nous l'avons fait en écoutant plusieurs acteurs de terrain ayant des responsabilités différentes et dans des régions différentes afin d'avoir une vision sinon exhaustive au moins concordante et pertinente. Nous avons pris l'avis des acteurs en utilisant la grille d'analyse que nous appliquons à tout projet et pour laquelle la présentation qui vient d'être faite ne nous éclaire pas :

- quels sont la finalité du projet, les objectifs opérationnels, les résultats qualitatifs et quantitatifs attendus et réalisés pour l'entreprise, mais aussi pour les Clients et pour le Personnel ?

- quelle est l'analyse faite par l'entreprise des avantages et inconvénients de l'ancienne organisation par rapport aux résultats attendus ?

- quelles sont l'organisation prévue, ses variantes ainsi que leurs avantages et inconvénients par rapport à la finalité et aux objectifs ?

- quels sont les outils informatiques prévus, leur adaptation aux besoins et leur calendrier de mise à disposition ?

- quelle est la méthode de pilotage de suivi, d'amélioration et de bilan permanent du projet ?

- quel est l'impact RH au plus près de la réalité des salariés et comment est-il géré ? C'est-à-dire quel impact sur les compétences, sur les qualifications, sur les métiers, sur les parcours professionnels, sur la localisation géographique des emplois, mais aussi sur les conditions de travail, sur les besoins de formation en cohérence avec les plans de formation, sur les conditions de mise en œuvre des compétences, et les mesures d'accompagnement ?

Pour le projet IT&N5 Gestion d'affaires en URR, le constat fait par la CFDT est le suivant :

Concernant la finalité du projet et les objectifs rattachés, nous avons déjà remarqué en mai 2005 un flou sur ce qui était attendu. La présentation faite aujourd'hui ne nous éclaire pas plus, car il ne met en avant aucun indicateur chiffré (valeur prévue et valeur réalisée). De plus, aujourd'hui aucun acteur interviewé, y compris les managers, n'a su nous montrer quel était vraiment le gain constaté. Pire, la situation s'est dégradée pour les agents, pour les managers et peut-être même pour les Clients. En effet, les dysfonctionnements de cette nouvelle organisation dus en particulier à la mauvaise qualité de la circulation des informations génèrent une charge de travail supplémentaire et non prévue. Cette surcharge de travail correspond à des corrections d'informations fausses ou incomplètes, à des contrôles supplémentaires, à des répétitions de tâches, voire à une mise en place d'une organisation parallèle et palliative. Cette surcharge cumulée à une baisse des effectifs entraîne l'accumulation de dossiers en instance d'affectation et génère des situations de crise et

d'escalade, donc de nouvelles surcharges, et donc une véritable spirale infernale. À tel point que l'on a l'impression que tout le monde est à fond sur ce projet, sans avoir de résultat.

Les causes avancées pour lesquelles nous attendions, aujourd'hui, et en vain, un état de situation et des actions correctives :

- 1) Une organisation dite « de pilotage dynamique des affaires par les délais », qui n'a certainement pas assez été réfléchi en amont avec les acteurs du terrain, qui est en rupture complète avec les méthodes de travail en place, et dont le calendrier est imposé et serré. De plus basée sur une répartition d'activité automatisée, les standards d'automatisation sont trop uniformes, grossiers et parfois ne correspondent pas à la réalité.
- 2) Ce processus qui est piloté de façon centralisée, mais réalisée de façon parcellisée, limite de façon importante, la responsabilité, l'autonomie et donc la réactivité des acteurs en particulier celle des chargés d'affaires.
- 3) Les gains qui auraient pu alléger le fonctionnement de cette nouvelle organisation étaient prévus par le développement du filtrage amont et des études en ligne (et donc des études sans déplacement). Ces deux activités se développent très difficilement à cause apparemment d'une mauvaise estimation de leur complexité et donc des compétences nécessaires en particulier la connaissance « senior » du réseau et de la consultation de documentation technique, mais aussi par une dégradation de cette documentation.
- 4) Un outil informatique artisanal (Gescaff) dont les évolutions indispensables sont toujours promises et toujours attendues et qui impose aux agents et à leur manager de passer énormément de temps et d'effort à pallier aux fonctionnalités manquantes.
- 5) Une absence de volet RH
 - à la hauteur des ambitions du projet et sachant répondre aux interrogations, attentes voire aux craintes des salariés
 - Affichant une stratégie claire et anticipée en terme de GPEC en particulier par rapport aux compétences que l'on souhaite maintenir et développer et celles que l'on souhaite sous-traiter
 - En affichant clairement ce que l'on attend du management autre que de décliner de façon disciplinée les décisions prises et sans écouter leur avis
 - Basé sur la reconnaissance, la valorisation et le développement des compétences existantes et non pas sur le seul discours qu'un « bon chargé d'affaires ou un bon manager est un chargé d'affaires ou un manager parti »
 - Sachant comprendre la culture du métier de Chargé d'affaires qui est un vrai métier reconnu en externe par les professionnels et par les collectivités locales, qui a su évoluer et qui n'est pas forcément contre tout changement
 - Sachant intégrer que chaque individu évolue à un rythme et à des conditions différentes et non pas avec des logiques de masse et de rupture, mais plutôt avec des logiques apportant de l'intelligence
 - En sachant gérer efficacement les impacts sur les compétences nécessaires, et sur la façon de les obtenir (évolution des postes, promotion, recrutement, etc.) et en sachant gérer les impacts sur les parcours professionnels

- En sachant répartir la charge de travail pour maintenir l'emploi dans les sites existants

Cette absence de volet RH met les agents dans une situation difficile au mieux d'incompréhension et de démotivation et au pire de souffrance par rapport à la réalité qu'ils vivent. Elle met aussi les managers en difficulté pour les aider dans ces changements à cause du manque de marge de manœuvre sur les adaptations d'organisation, à cause d'un calendrier « forcené », à cause d'une surcharge liée aux dysfonctionnements de l'organisation et à cause d'absence évidente de gains.

6) Un Pilotage national qui n'a pas su prendre en compte suffisamment tôt les alertes lancées du terrain et par les organisations syndicales et qui s'obstine à mettre en place coûte que coûte ce qu'il a décidé. Ce pilotage à sens unique de haut en bas que l'on retrouve trop souvent dans notre entreprise fait que la majorité des managers n'osent plus dire ou ne voient plus l'intérêt de dire ce qui ne va pas, situation dégradante pour eux et dangereuse pour l'entreprise. La présentation faite aujourd'hui, en décalage avec la réalité du terrain, l'illustre parfaitement.

Concernant les effets collatéraux de cette situation, les élus de la CFDT attirent l'attention de l'entreprise sur la dégradation de la qualité de la documentation pour laquelle les moyens de mise à jour sont nettement insuffisants et qui, si la situation n'est pas redressée rapidement, créera de sérieux problèmes stratégiques.

De plus, au vu de la façon dont sont traitées les demandes Clients, en particulier dans la gestion des dates souhaitées et dans la gestion par flux, les élus de la CFDT s'interrogent sur la cohérence entre ce projet et la stratégie de la relation Client telle qu'elle a été présentée. Enfin, dans le cadre des affaires de coordination et de dissimulation qui représentent une activité très importante, la CFDT constate une dégradation de la qualité des relations avec les collectivités locales qui étaient jusqu'à maintenant entretenues par les Chargés d'affaires ; les collectivités locales sont pourtant des partenaires stratégiques pour l'entreprise.

Aussi, et compte tenu de ces éléments, qui ne peuvent être considérés comme exhaustifs, mais suffisamment concordants pour être inquiétants, les élus CFDT avec les autres élus ont demandé lors du CCE du 19 janvier 2006 que France Télécom réalise d'urgence un bilan intermédiaire et exhaustif de ce dossier, au plus près de la réalité vécue par les salariés.

Les élus CFDT espéraient qu'à partir de ce bilan, des actions précises et suffisantes soient présentées et mises en œuvre pour que les dysfonctionnements soient réglés. Pour eux, ces actions devraient être :

- 1) La nécessité urgente de recrutement dans les métiers concernés (Chargé d'affaires, correspondant Immobilier, correspondant collectivités locales...) afin de mettre en œuvre une réelle gestion prévisionnelle de l'Emploi où le savoir-faire est détenu par des salariés qui vont quitter l'entreprise dans les 2 à 5 années à venir. Ces départs vont générer non seulement une grande perte de savoir s'il n'est pas transmis, mais aussi une désorganisation de l'entreprise, car les bases de données outils de ces métiers ne sont plus à jour suite aux réorganisations et au choix de l'entreprise de prioriser le tout commercial en ignorant totalement les besoins des services techniques.
- 2) La mise en place d'un traitement RH de l'évolution des métiers techniques : volet formation, volet accompagnement, volet suivi. La sédentarisation de personnel qui a été pendant vingt ans voir plus, mobiles et autonomes ne se fait pas sans difficultés financières (perte de pouvoir d'achat), psychologiques et

professionnelles. Ces difficultés rencontrées par les CA affectés au PEU pour les études en ligne seront aussi celles des techniciens avec l'arrivée du tout IP.

- 3) Le règlement du manque d'homogénéité de classification du poste pilote Boucle locale au PEU parfois bande C, parfois bande D, non pas en fonction du périmètre du poste ou des missions exercées du poste, mais en fonction de la classification précédente de l'individu recruté.
- 4) La fiabilisation des bases 103, 42C...
- 5) La mise à disposition d'un outil informatique adapté aux attentes des salariés.

Malheureusement, le bilan présenté aujourd'hui ou plus exactement les quelques lignes de bilan présentées ne correspondent pas et de très loin à l'attente légitime des salariés et de leurs représentants. Pire, il est en décalage complet entre ce qui nous est dit aujourd'hui et la réalité sur le terrain. Il confirme que c'est la loi « du tout va bien » qui semble satisfaire les responsables de France Télécom. Il ne suffit pas de nous dire « que tout va bien », il faut nous le démontrer.

Aussi, les élus CFDT réitèrent leur demande qu'un bilan honnête soit mené en prenant en compte la réalité du terrain et demandent que toutes les actions pour régler les dysfonctionnements soient menées d'urgence.

Dans un contexte fort de changement, une entreprise qui fait l'impasse de cette façon sur les bilans qu'ils soient préalables à un projet de réorganisation ou qu'ils soient intermédiaires est une entreprise qui se met en danger.

Jean MELQUIOND

Sur les finalités, nous devons faire face à l'évolution de l'activité pour déployer le réseau en haut débit et nous améliorer sur le délai des réalisations des PEI pour les demandes clients. Il faut des critères d'efficacité économique et de qualité.

Jacques FAURITTE - CFDT

N'avez-vous pas d'éléments quantitatifs ?

Jean MELQUIOND

Sur les délais, il y a actuellement une démarche pour déployer le projet TPP (ligne professionnelle analogique) pour répondre dans des délais identifiés à la fois le retour par l'URR de la réponse si c'est faisable ou non. La mesure de qualité des *process* s'effectuera de cette façon. Nous sommes au stade où nous nous donnons les moyens pour avoir la connaissance de ce qui se passe et maîtriser. Si nous n'avions pas mené cette démarche, nous n'aurions pas fait face aux évolutions d'effectifs, et en particulier aux départs naturels.

Sur le *process* centralisé, dans le cadre de l'autonomie des chargés d'affaires, je n'ai pas plus à dire sur le rôle respectif de chacun des acteurs.

Je pense que du moment où nous avons su mettre les ressources nécessaires dans un URR et que nous les avons fait monter en compétence, la démarche fonctionne. Je rappelle que ce concept a été identifié dès 2003. Nous avons mis du temps à le mettre en place, car nous n'avons pas su expliquer et montrer les conditions de la réalisation. Je constate cependant que depuis le deuxième semestre 2005, une réelle dynamique s'est instaurée. Nous sommes au niveau de réalisations indiquées avec la perspective d'aller plus loin à la fois en extension sur

l'ensemble des URR et sur les URR plus importants en terme de volume. Cela fait partie de la logique de la démarche d'ensemble de réduire à la source le volume d'activité ou de diminuer le temps nécessaire pour ne pas aller plus loin que le filtrage pour les études.

Sur le chantier IT&N5, il est essentiellement *management* et *process*. Il n'a pas vocation à traiter l'ensemble du volet RH sur le domaine de la gestion d'affaires.

Quant à la qualité de la documentation, une politique de mise à niveau de documentation est menée avec des critères de priorisation qui existe depuis plusieurs années ; il reste du travail à faire sur un certain nombre d'URR pour arriver au niveau souhaité.

Dominique SCHEIDECKER - CGT

Vous avez l'air persuadé de vos propos. Malgré les interventions qui les infirment, vous ne vous déstabilisez pas pour autant. Je vous rappelle que nous ne sommes pas dans des chambres d'enregistrement, mais dans le CCE de FTSA. L'article L 431-4 dit bien que nous sommes bien dans notre rôle en formulant toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail d'emploi et de formations professionnelles des salariés, et surtout leurs conditions de vie dans l'entreprise. Je remarque cependant que ces items sont les parents pauvres du projet dont il est question. C'est un point central autour duquel il faut réfléchir et travailler.

À titre personnel, j'ai passé le premier concours de conducteur de travaux du service des lignes en 1976 où j'ai fait à peu près tous les métiers du réseau. J'ai fait dix ans de formations techniques en France et à l'étranger. J'étais en URR, et actuellement en UIC ; je m'occupe de techniciens d'intervention. Je peux donc vous affirmer que la réalité décrite aujourd'hui est bel et bien un état général de la situation du réseau à FTSA. Pour infirmer ce que dit le président, le réseau n'est pas à l'ordre du jour. Pourtant, il l'est en permanence, puisque dans tous les métiers techniques, nous ne voyons pas comment nous pourrions nous affranchir d'une réflexion sur le réseau. Ces photographies présentées sont faites sur le périmètre de Rhône-Durance. Cependant, elles pourraient s'apparenter à toutes les régions de France, dont certaines sont peut-être dans des situations plus désespérées. Je pense qu'aujourd'hui, il serait bon que vous preniez en considération les réserves alarmistes communiquées et, notamment les propositions que nous vous avons faites.

Vous faites des déclarations assez péremptoires sur l'amélioration du système d'information. Cependant, nous savons ce qui se passe, comment et pourquoi ce n'est pas possible. Aujourd'hui, au travers de plusieurs interventions des collègues du CCE, vous nous avez confirmé que le projet finalement prenait en compte toutes les problématiques. Vous avez minimisé en permanence les réflexions que nous faisons sur l'état de réseau, sur les conditions de travail des salariés et sur la qualité des outils comme GESCAFF. Ce ne sont pas des réponses satisfaisantes pour le CCE. Elles doivent être d'une autre nature.

Jean-Claude LORIOT

J'aimerais préciser que le sujet a été inscrit de manière unilatérale par les élus. Nous estimons que nous ne sommes pas dans une procédure de consultation. Nous avons accepté d'inscrire ce point ; l'alternative aurait été d'aller voir un juge, mais cela aurait été de mauvais goût. Donc, nous avons accepté le dialogue. Vous avez là l'occasion de remonter les problèmes et les insatisfactions.

La Direction n'estime cependant pas que ce sujet d'IT&N5 soit du recours du CCE. C'est un projet qui n'a aucun impact sur l'emploi, il ne concerne pas la marche générale de l'entreprise. Je rappelle que nous sommes un CCE d'une entreprise de 100 000 personnes. Si nous passons dans ce CCE de cette manière et avec cette durée tous les projets que touchent de près ou de loin les conditions de travail, nous devrions siéger 24h/24.

Dominique SCHEIDECKER - CGT

Si je raccourcis votre pensée, nous parlons pour ne rien dire ! Le travail qui a été fait par les élus CGT et par les autres délégations a pour but d'alimenter le débat. Or, je n'ai pas entendu dans les propos de Jean MELQUIOND le moindre commencement de prise en compte de ces considérations.

Jean-Claude LORiot

Vous avez déformé mes propos. J'ai dit que ce vous avez fait est bien, que ce débat est utile et que beaucoup de dysfonctionnements ont été remontés. Je n'ai pas du tout dit que cela ne servirait à rien. J'ai seulement précisé que ce n'était pas une consultation. Nous ne demanderons pas l'avis du CCE à l'issue de ce débat. Tous les échanges auraient été les mêmes s'il y avait eu une consultation.

Michel JANNIN – CGT

Vous mettez en place des restructurations de services. Or, je n'ai rien vu, à aucun moment, à l'ordre du jour de mon CE qu'il y avait une quelconque information sur la mise en place de l'IT&N5. Vous affirmez ici que partout où il se met en place, vous notez une amélioration sensible. Je mets au défi la Direction de FTSA et je lui demande de me suivre sur le terrain et de prendre le pouls pour savoir si nous masquons ou non la réalité. Les interventions des uns et des autres appuient ce que nous disons. Deux hypothèses ont été inscrites à la fin de l'intervention de M. REY :

- Que voulez-vous faire du réseau de FTSA ? Je pense que lorsque FTSA évite de nous répondre sur des questions terrain, je me pose vraiment la question et je ne suis pas le seul.
- Si vous voulez vraiment améliorer le réseau de FTSA, nous sommes prêts à discuter sur les hypothèses émises. J'aimerais que les propositions émises ce matin par les intervenants soient prises en compte. Je pense que le débat et l'échange, c'est l'écoute. J'aimerais que ces hypothèses soient discutées. Après, je laisse M. LORiot responsable de sa vision de la mise en place de consulter ou non le CCE, voire les CE sur ce projet-là. J'ai vu que cela a été mis en place en information dans d'autres CE. Pourquoi n'y a-t-il pas eu d'information dans d'autres CE où déjà l'IT&N5 fonctionne ? Le législateur pourrait aussi se poser ces questions.

Didier AUBINAIS – CGT

Je partage tous les propos jusqu'alors.

J'aimerais revenir sur le réseau IT&N5. Vous avez dit qu'il était important d'avoir une base de données saine. C'était le pré requis du bon fonctionnement du projet que vous soutenez aujourd'hui. Cela m'interpelle, car nous savons très bien que la base de données de gestion de ressource 42C n'est pas à jour. Nous savons que l'utilisation qui est faite de l'outil gestion de

production GDP qui est une utilisation à l'opposé de ce pourquoi il était fait au départ. Vous nous dites, par ailleurs, qu'il y a 18 % d'études en ligne. Je suppose que ce pourcentage concerne les OEIE de type POI réalisées à partir des études en ligne. J'aimerais demander que pour l'ensemble de ces OEIE, si vous avez effectué un bilan comparatif du prévu et du réalisé. Nous verrons ainsi la réalité de la base de données. Pouvez-vous me donner le pourcentage du prévu par rapport au réalisé ?

Quant au produit GESCAFF, vous inventez un système alors que l'application GDP permettait d'avoir un suivi de ces dates limites et dates de réalisation, et ce, depuis 91/92. Si nous avons voulu avoir un suivi correct de la production réalisée au niveau du réseau, il suffisait de se donner les moyens en terme de formations des agents et en terme de moyens humains pour utiliser GDP et se l'approprier. Je rappelle qu'il y a une dizaine d'années, GDP était capable de fournir un plan de charge complet, en prenant en compte les travaux réalisés en UIC. Nous avons réinventé l'eau chaude ! Je sais qu'il y a un tas de personnes dans les états majors qui se gargarisent avec des choses déjà existantes. Si vous écoutiez l'utilisation sur le terrain, nous pourrions gagner du temps en terme d'années.

Quant au *lean management*, je suis consterné. Vous nous avez décrit des choses qui sont le b a. ba. du management. J'ai déjà suivi des formations de cadre. Effectivement, aujourd'hui, les chefs de groupe sont nommés directement et avec le moins de formation possible. Les collègues sont managers responsables d'équipes avec aucune formation. Plutôt de faire ce *lean management*, il serait peut-être temps de penser à avoir une réelle formation de l'ensemble des managers. Je ne pense pas à une formation de monitorat, mais à une véritable formation en management. Il me semble que cette formation manque énormément à FTSA.

Vous n'avez pas parlé du tout de l'étendue géographique de l'équipe. Est-il possible qu'une équipe soit dispersée aux quatre coins d'un département ou d'une région ?

Concernant le travail des chargés d'affaires, il me semble que plutôt que d'avoir cet outil qui distribue de façon automatique le travail en fonction de critères que vous avez définis, il me semble que si c'était le chef de groupe qui distribuait le travail, nous éviterions d'envoyer plusieurs CAFF chez le même client, évitant ainsi des pertes de compétences.

Je vous demanderai enfin combien vous avez fait de moins en Chargés d'Affaires, où et comment ?

Jean MELQUIOND

Quand j'ai évoqué le problème des bases de données, je parlais du *process* et de la qualité de l'information nécessaire dans l'outil GESCAFF pour maîtriser le processus.

Vous dites que nous aurions dû écouter davantage le terrain. Cependant, GESCAFF est une initiative terrain. C'est un développement local.

Sur le *lean management*, c'est vrai que des choses sont du b.a-ba en terme de management, mais nous parlons d'une situation qu'il faut mettre en place. La complexité réside dans le fait de le mettre en dynamique à tous les niveaux de l'organisation. Par ailleurs, la formation au management est nécessaire pour inscrire le projet dans la durée.

Sur les gains, je me suis déjà exprimé. Il y a eu effectivement une baisse des effectifs sur le domaine de la gestion d'affaires. Je dirais entre 6 et 7 % sur 2005. Ce chiffre est à pondérer, car il y a eu des transferts en 2005 d'étudiants des UIC. Je vous ai indiqué les gains en terme

de coût de gestion. La charge que représente l'ensemble de la gestion d'affaires ramené à l'ensemble des travaux, c'est la mesure actuelle au niveau national que nous pouvons décliner par URR.

Claude MICHEL – CGT

Nous ne pouvons pas dissocier la mise à jour de la documentation de la mise en place d'un projet tel que IT&N5. Je constate que nous avons payé à la sous-traitance deux fois la mise en jour de la documentation. Le problème constaté dans les bureaux d'études se situait en terme de pénurie de personnel pour maintenir cette mise à jour de la documentation. Nous retrouvons ce même problème pour la mise à jour de l'information pour IT&N5. Je me demande s'il faut payer une troisième fois la mise à jour de cette documentation par FTSA aux sous-traitants. Ainsi, tous les dix à douze ans, nous payons des entreprises privées au lieu de mettre le personnel nécessaire dans les bureaux d'études. Ce n'est ni sérieux, ni économique.

Concernant l'expérience que nous vivons en PCA à la mise en place d'IT&N5, les CAFF n'avaient aucun problème. Je prends l'exemple des véhicules. Ils avaient les moyens d'aller sur le terrain pour effectuer leurs études. Aujourd'hui, avec la pression d'effectuer un maximum d'études en ligne, des véhicules ont été massivement supprimés et trois emplois de CAFF n'ont pas été remplacés. Nous constatons que tous les chargés d'affaires sont maintenant surchargés de travail et, à cause du manque de véhicules et pour compenser la diminution de personnel, il y a une forte perte de temps pour effectuer les études et une détérioration des conditions du travail. Ces quelques exemples font penser qu'il y a des objectifs inavoués sur l'avenir du métier de chargé d'affaires et sur l'avenir du réseau. Ces suppressions de moyens en matériel et d'effectifs auront certainement pour effet d'augmenter la productivité de ces services en URR. Au prochain bilan, vous en tirerez un *satisfecit*, alors que la situation se dégrade sur le terrain

Quand prendrez-vous en compte les avis des collègues sur le terrain qui ont en permanence le souci de préserver leur avenir et celui de l'entreprise ?

Jean MELQUIOND

Vous avez raison de dire que le sujet de la documentation est connexe dans le processus. J'ai indiqué que le Chargé d'affaires, qui avait la responsabilité soit de faire la mise à jour soit de s'assurer qu'elle est faite, devait maîtriser la qualité de l'alimentation de la documentation pour les opérations nouvelles.

Philippe REY – CGT

Votre démarche me paraît assez stérile. Vous répétez les mêmes arguments qui ne sont pas vérifiables ni vérifiés. Je vous donnerai des éléments chiffrés. En Normandie (Phase 3), le taux d'OEIE annulé est 40 %, 600 GIN dans le bandeau GPC non encore traité, seulement 5% d'étude en ligne réalisée, 150 dossiers en instance d'affectation, 850 retards études dans GESCAFF. Par ailleurs, vous dérangez des personnes inutilement, alors que des chargés d'affaires auraient pu faire l'affaire. Vous ne pouvez pas affecter du travail à des personnes qui en a déjà trop. Auparavant, le responsable de groupe, à qui vous avez ôté toute prérogative, était capable d'organiser le travail d'un chargé d'affaires dans le but de contenter l'abonné. Or, avec le système actuel, vous rallongez les délais. C'est inadmissible.

En Rhône Durance (Phase 4), une progression de 45% du nombre d'affaire en 2005 par rapport à 2004, dérapage de 45 % des POI programmés, portefeuilles des chargés d'affaires saturés, 138 GIN dans le bandeau non encore traités, 31 dossiers en instance d'affectation, 30 dossiers Travoo non traité.

Je vous propose de revenir à l'ancien système en Rhône-Durance. Je vous garantis qu'en nous écoutant et en mettant en place des moyens d'effectifs qui ont été mis dans les PEU et qui ne servent à rien, vous aurez une meilleur gestion.

Le volume d'affaires en portefeuille est aujourd'hui en saturation. Il faut jouer gagnant sur l'activité qui doit effectivement arriver sur la position des CAFF. Dans le PEU, il y a des agents qui ne connaissent rien. Les seules personnes compétentes dans les PEU sont les CAFF. En fait, je pense que vous aimeriez bien que ce soit les CAFF qui pilotent et qui envoient toute la sous-traitance. Ce n'est pas ce que veulent les chargés d'affaires. Je vous rappelle que la maîtrise de l'ingénierie FT appartient à FTSA.

J'estime qu'il est grave qu'une entreprise ne se remette pas en cause quand elle n'atteint pas ses objectifs. Les directeurs DR SA ne se sont pas remis en cause lorsque nous n'avons pas commandé à temps les câbles ni quand il y a eu les inondations. Je vous signale qu'il y a des forces vives qui sont prêtes à travailler avec la Direction sur ce projet.

Vous affirmez à tort que le bilan est satisfaisant. Seules les remontées du terrain peuvent faire les véritables besoins du client. Le PEU ne peut satisfaire le client avec le peu d'expérience et de formation qu'il possède. Il faut donc reprendre en main tous les URR. Je peux comprendre qu'il faille tenir les délais. Cependant, près de 80 % des dates ne correspondent pas aux besoins des clients et, quant à la réalisation sur le terrain, ce sont 45 % des POI qui ne sont pas faites dans les temps. En conséquence, votre schéma d'IT&N5 ne fonctionne pas. Si en phase 3, le système ne fonctionne pas, il ne fonctionnera pas mieux en phase 4, 5, et, *a fortiori* en phase 6. Il faut donc se donner les moyens pour travailler ensemble, ceci afin d'élaborer un système viable.

Jean MELQUIOND

Je précise que le taux de 18 % est la moyenne de tous les URR qui sont dans la démarche des études en ligne. Il y a effectivement une dispersion large. Les URR qui seront à un taux plus faible auront plus de difficultés.

Philippe REY – CGT

Votre objectif n'est pas de 18 %, mais de 55 %. Aujourd'hui, dans les autres URR, nous sommes à un taux entre 0 et 5 %. Or, vous projetez d'arriver à 55 % en 2006. C'est irréalisable ! Vous ne pouvez pas demander à des PEU qui peinent à faire trois POI par jour d'en faire dix. Vous avez aussi projeté de diminuer encore l'effectif des CAFF en 2006. Comment pouvez-vous en demander plus avec moins de moyens ? Ce dossier doit être remis à plat.

Jean MELQUIOND

Nous avons des URR qui sont significativement au-dessus des 30 %. La dynamique est donc créée. Cela passe par la mise en place de ressources de quelques personnes nécessaires aux PEU. Nous avons noté qu'il fallait trois fois moins de temps de faire une étude en ligne qu'une étude terrain.

Philippe REY – CGT

L'étude est fausse.

Jean MELQUIOND

Je constate ainsi qu'en Auvergne, les réalisateurs auxquels nous confions l'étude considèrent qu'elle est de bonne qualité et parfois même de meilleures qualités, et qu'ils n'ont pas de difficulté de radiation.

Jean BORTOLIN – SUD

Je m'associe à tout ce qui a été dit jusqu'alors. Le côté positif d'IT&N5 est que ce système nous a démontré qu'il manquait du personnel. Nous voyons le manque de confiance complet de la Direction à l'égard des personnes du terrain. Le jour où vous trouverez un processus qui permette de dessiner un plan tout seul, tirer les câbles et planter des poteaux, vous aurez gagné. Les salariés dans mon URR travaillent toujours en état d'alerte et c'est la valse des dates. Comment faites-vous pour obtenir des chiffres qui vous plaisent ? Le travail reste toujours à faire, il n'est pas fait plus après IT&N5.

M. LORIOT disait que cela concernait très peu de personnes. C'est vrai que cela représente peu de personnes par rapport à l'ensemble des salariés de FTSA, mais nous parlons du réseau de FTSA. Le réseau FTSA arrive à être aussi décadent que le réseau d'autres pays sous-développés. Je vous donne l'exemple d'un poteau cassé dont le câble était au travers de la route dans une zone industrielle. Nous avons prévenu l'UIC. C'était un jeudi. Le lundi, rien n'avait été fait. Il a dû être réparé lorsque les camions sont passés dessus, ce qui a occasionné des dérangements. Il serait bien que les directeurs de projets tiennent compte de ce qui se dit. Un responsable d'unité vous donnera des chiffres que vous souhaitez avoir. Il maquillera la réalité. Il faut donc voir les personnes qui connaissent pour avoir de bons chiffres. Nous nous retrouvons aujourd'hui dans la situation particulière où les agents ont des compétences dans des services d'à côté. Dans le personnel des CAFF, il n'y a que deux ou trois salariés qui ont de l'expérience. Vous pouvez mettre les processus et les outils en marche, les gens ne pourront pas les utiliser, car ils ne savent pas travailler. Vos remontées sont manifestement fausses.

En raison de cette Information-Consultation, je demande que nous fassions une interruption de séance pour voir quel avis nous pouvons donner.

Laurent RICHE - CFDT

Je considère que ce projet concerne la bonne marche de l'entreprise, parce qu'il touche plus globalement à un processus qui s'appelle « commande/livraison » qui est important surtout dans la stratégie où nous sommes avec NExT entre autres. Il est important pour la qualité de service que nous voulons afficher que ce processus « Commande/livraison » soit entièrement maîtrisé, y compris sur la partie terminale du réseau.

Nous sommes sur un vieux serpent de mer sur cette affaire, car depuis la fin des années 90, nous sommes sur les mêmes questions et nous revenons toujours à la même réflexion, à la même remise à plat des processus pour lesquels nous n'avons pas réussi à concrétiser. Je ne veux pas juger particulièrement ce sujet. Mais, chaque fois, nous sommes dans la même situation.

Vous parlez du projet GESCAFF qui est parti sur une idée locale. Cependant, j'ai bien connu le projet PST, mais aussi le projet Action qui a été abandonné. Globalement, nous aurions pu, sur ce projet, avoir un fonctionnement le plus idyllique possible. Mais, à un moment donné, nous avons fait des choix sur le SI et sur les métiers prioritaires. En effet, le réseau a été oublié. Nous butons exactement contre les mêmes difficultés, parce que les agents se retrouvent avec des outils qui ne sont pas du tout adaptés. C'est regrettable.

J'aimerais que FTSA s'engage à communiquer des chiffres, notamment sur le transparent de la page 20, « Résultats et enseignements » et sur l'évolution des coûts de gestion. Au-delà de la présentation qui partait bien jusqu'au transparent 19, j'aimerais en tant qu' élu avoir une vue sur les résultats et savoir ce qu'il en était de la situation précédente. J'aimerais ainsi avoir une photo de la situation sur les sites pilotes Midi-Pyrénées et Ile-de-France Est. En fait, qu'apportera concrètement ce projet ?

Jean MELQUIOND

J'ai présenté l'évolution des coûts de gestion, j'aurais pu donner des valeurs absolues. J'ai des difficultés à analyser des résultats globaux nationaux dont la démarche est encore en cours d'implémentation. En fait, l'appréciation de la valeur moyenne sur un URR ne donne pas une photo qui montre une dynamique pour présenter des valeurs moyennes nationales.

Il faudrait, URR par URR, prendre en compte l'ensemble des difficultés de ressources de travail, des difficultés de programmation, donc objectivement la non tenue des délais.

Thierry TOULISSE - FO

De nombreux problèmes ont été évoqués. Cependant, je n'ai pas l'impression que le débat ait beaucoup avancé. Je reste sur ma faim quant au résultat. Nous n'avons pas conscience que vous nous apportez des réponses dans le sens où les élus et la Direction examinent d'autres solutions qui amélioreraient la situation. Nous sommes dans un processus d'Information-Consultation. Certes, vous avez précisé que c'était à la demande unilatérale des élus. Néanmoins, je considère que nous sommes dans un processus d'Information-Consultation. À notre sens, ce dossier doit revenir dans ce CCE. Il serait bien que le délai soit mis à profit pour apporter des réponses concrètes aux problèmes posés depuis ce matin sur ce dossier.

Jean-Claude LORIOT

Pour nous, ce n'est pas une consultation. Nous ne consulterons pas les élus. Il n'y aura pas d'autres réunions consacrées à ce sujet.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Un ordre du jour a été établi. Celui-ci stipule un engagement de processus d'Information-Consultation sur le dossier d'IT&N5. Nous avons eu un long échange. Cependant, il s'avère que des questions et des propositions sont restées sans réponses. Nous vous demandons donc que vous reveniez vers le CCE pour y pallier. Vous ne pouvez pas à la fois nous dire que vous avez cédé à notre demande, parce que vous ne vouliez pas aller voir le juge, et inscrire ce point en Information-Consultation tant en précisant en séance que ce n'est pas une consultation. J'affirme que c'est bien une Information-Consultation qui a été convenue pour ce dossier. Il faut poursuivre le processus jusqu'à son terme, à savoir nous donner toutes les informations suffisantes et nécessaires afin de pouvoir émettre un avis sur ce dossier.

Jean-Claude LORIOT

Nous ne sommes pas dans un processus de consultation. Nous avons mis ce point à l'ordre du jour contre l'avis de la Direction. Nous ne sommes donc pas dans un processus de consultation. Ce serait trop facile ! Par ce canal, le CCE pourrait nous imposer n'importe quel sujet et nous obliger à consulter n'importe quel sujet. Ce n'est pas possible ! Je répète que nous avons accepté contre notre gré de faire cette réunion aujourd'hui. Nous rappelons que c'est utile d'avoir de tels échanges, mais nous confirmons qu'il n'y aura pas d'autres rendez-vous sur le même thème.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Si vous voulez contester l'ordre du jour d'aujourd'hui, c'est à vous de voir le juge pour trancher sur cette question. Ce n'est pas utile en séance plénière de faire un débat sur le bien fondé de l'inscription de ce point à l'ordre du jour dans les termes choisis, soit en Information-Consultation. Je rappelle simplement que ce dossier, indépendamment du fait qu'il concerne un certain nombre de salariés, même au regard des 110 000 salariés de FTSA, est un projet national avec une cohérence nationale. Donc, l'instance qui est susceptible de débattre d'un projet national cohérent sur l'ensemble du territoire est bien le CCE. Nous pouvons l'appréhender par le biais du réseau qui est une question fondamentale pour l'entreprise. Nous avons suffisamment d'arguments pour vous dire que ce point-là est bien un point de l'ordre du jour et que nous entendons traiter jusqu'à son terme, c'est-à-dire une consultation.

Beaucoup de notes ont été prises à la suite des interventions, j'aimerais avoir des réponses aux questions. Si toutefois lors d'un prochain CCE où nous traiterons de ce sujet, le président ne souhaite pas soumettre à l'avis des élus du CCE, le CCE soumettra aux voix une résolution. En attendant, nous vous demandons de mener jusqu'à son terme le processus amorcé. Pour obtenir des réponses à nos questions, nous vous demandons d'inscrire ce point à l'ordre du jour d'un prochain CCE.

Jean-Claude LORIOT

Je n'ai pas d'autres réponses que celle que je viens de faire.

Thierry TOULISSE - FO

Il serait important de connaître l'aboutissement de ces échanges. Si nous ne revenons pas sur ce dossier dans un prochain CCE, nos échanges n'auront servi à rien. Je considère que l'entreprise devrait prendre en compte les problèmes qui viennent d'être soulevés.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je confirme les propos de Jean-Claude LORIOT. Nous n'avons pas inscrit ce point dans un processus d'Information-Consultation. Les échanges n'ont pas été inutiles, car il y a des dysfonctionnements qui ont été signalés. Certaines questions posées mériteraient peut-être des réponses par écrit. J'en laisse seul juge Jean MELQUIOND. Il y aura sûrement matière à faire un bilan national quand la démarche sera déployée partout. Si nous devons à nouveau évoquer ce sujet, ce sera à l'issue de ce déploiement, c'est-à-dire pas dans les prochains mois.

Pascal COURTIN - FO

Je ne m'inscrirai pas dans le débat qui vient d'avoir lieu. Le sujet vous reviendra comme un boomerang dans un délai qui sera bref, car le réseau est historiquement le cœur de métier de FTSA. Dans NExT, l'annonce faite par le président M. LOMBARD, de considérer que son modèle d'entreprise passe de la fourniture d'accès à la fourniture de services, oblige à s'intéresser sur l'avenir du réseau de FTSA et sur la place des salariés au sein de l'entreprise. Nous avons eu suffisamment de témoignages humains et vécus depuis la fin de la matinée pour être convaincus que ce sujet sera socialement très épineux et très délicat à gérer pour l'entreprise. Je n'ai pas l'expérience terrain ni métier que les autres intervenants.

Comme vous, j'ai démarré aux lignes dans un CCL. J'ai connu GL 85 et les procédures de l'époque, et la montée en charge de GDP et tout ce qui devait venir avec la numérisation de la documentation... Je suis étonné, ayant quitté le métier des lignes il y a une dizaine d'années, que ces thématiques sont toujours à l'ordre du jour. Nous nous posions des questions sur la montée de la concurrence. Fallait-il livrer dans la vision ERT de l'époque la documentation à nos concurrents ? Nous nous posions la question de savoir si nous devions avoir une documentation à jour. L'entreprise n'avait-elle pas intérêt que nos concurrents se servent d'une documentation qui n'est pas le reflet du réseau du terrain. C'était une problématique de l'époque. Aujourd'hui, c'est la même. Et je n'ai pas la réponse ni dans les accompagnements de la présentation de NExT ni dans les documents alimentant la récente négociation sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Je répète que je n'ai toujours pas de réponses chiffrées, argumentées, étayées, sur les intentions de FTSA quant aux réseaux. Il y a des scénarios qui semblent avancer le fait de mettre en place ou non l'équivalent du réseau ferré en France. Ce genre de réflexions paraît peu réaliste, quand on sait que l'actif FTSA repose essentiellement sur son réseau. Cependant, d'autres problématiques tendraient à favoriser ce genre de scénario.

Nous sommes préoccupés quant à l'avenir du réseau FT, voire la viabilité du modèle économique de FTSA avec le maintien de son réseau en propre. Faudra-t-il en arriver à des procédures juridiques que le Code du travail offre aux différents IRP pour arriver enfin à avoir des réponses à nos questions ? Malgré les différentes échéances offertes au dirigeant de l'entreprise de communiquer sur ces intentions dans ces cadres, nous n'avons toujours pas de réponses satisfaisantes. De plus, vous affichez clairement que vous n'en donnerez peut-être pas.

Jean-Claude LORIOT

Je rappelle que le sujet est IT & N5, et non l'état du réseau de FTSA. Il faut traiter le point à l'ordre du jour.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je répète qu'à partir du moment où nous avons entamé ce processus d'Information-Consultation, nous l'amènerons à son terme. Vous nous répondez qu'effectivement, il existe des réponses auxquelles vous répondrez éventuellement par écrit, mais vous arrêtez là le processus. Nous ne pouvons pas l'entendre. Indépendamment du fait qu'IT&N5 est intimement lié à la question du réseau, le point a été présenté dans différents CE et mis en place dans d'autres ; c'est indiscutablement un sujet du CCE dans la mesure où il correspond à un projet national. Nous avons toute la légitimité de traiter ce point.

Je tiens à préciser que nous vous avons imposé un point très peu souvent. Nous avons très peu utilisé cette prérogative, contrairement à vous. Aujourd'hui, nous l'avons fait pour trois sujets,

dont nous les estimons importants pour l'avenir de l'entreprise. Or, vous adoptez une attitude qui tend à prouver que vous n'avez pas la volonté de nous laisser jouer notre rôle d' élu. En fait, vous êtes gêné par le fait que le CCE veut jouer pleinement son rôle.

Jean-Claude LORIOT

Nous dévions de notre débat. Il n'est pas question d'empêcher le CCE de jouer son rôle. Il est vrai que vous nous avez imposé des points à l'ordre du jour de façon unilatérale.

Jean-Paul GRISTI - CGT

En un an d'existence, nous vous avons imposé trois fois cette prérogative. Nous n'en avons pas abusé, alors que FTSA l'a utilisé des dizaines de fois.

Jean-Claude LORIOT

Vous ne pouvez pas dire que de notre côté nous l'avons utilisé des dizaines de fois. C'est de notre responsabilité de consulter le CCE sur les projets que nous mettons en place. C'est notre obligation. Nous ne souhaitons pas empêcher le CCE de fonctionner. Cependant, nous avons le droit d'avoir une opinion sur les sujets que vous portez en consultation. Le fait est que nous avons accepté d'en parler, il n'en reste pas moins que c'est une information et non une consultation. Vous pouvez aller voir le juge pour nous faire dire que nous avons tort.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Un ordre du jour a été rédigé, c'est à vous de le contester si vous souhaitez le faire.

Dominique TRIOLAIRE – CGT

J'aimerais revenir sur les 30 % d'études réalisées en Auvergne. Selon vous, le bilan est satisfaisant. Je me demande à quoi sert de désaturer un quartier pour en resaturer un autre. Nous pouvons faire 100 % des études en ligne, mais il faut voir la qualité du travail. Je pense que plutôt que d'écouter les remontées des subordonnées, il faudrait consulter les chargés d'affaires sur le terrain. Vous comprendrez.

Philippe REY – CGT

Nous avons fait un travail important. Nous nous sommes investis. Nous avons fait remonter des dysfonctionnements qui vous ont aussi interpellés. Ce travail ne doit pas rester lettre morte. Nous avons été élus, et nous devons défendre ces intérêts-là. Il en va de l'avenir du réseau de demain. Que vous le vouliez ou pas, si un chargé d'affaires n'a pas le temps de réfléchir à la conception du réseau de demain, tout ce que vous ferez sera vain. Nous ne sommes pas des automates.

Je vous propose de revenir à un prochain CCE où il vous sera très simple de clarifier et d'amener les informations. Donnez-nous la preuve dans chaque URR de la satisfaction client, dans la tenue des délais de raccordement et des délais demandés par le client. Vous ferez ensuite passer vos résultats dans les URR et vous demanderez aux CAFF s'ils ont une meilleure visibilité à la phase 0 et à d'autres phases. Je vous promets que les réponses sont édifiantes. Vous pouvez également solliciter les responsables de groupe.

Pour terminer, nous vous invitons à étudier les alternatives pour le prochain CCE. Il faut seulement les écouter et les mettre en place. Vous ne pouvez pas construire le réseau sans nous et nous imposer vos diktats. C'est ce qu'il faut faire, sinon vous allez vous mettre en opposition tous les chargés d'affaires. C'est dommage de laisser cela. Ce stress qui s'accumule débordera bientôt. Pour ma part, je sais ce qu'il me reste à faire pour donner satisfaction aux clients. Votre projet ne correspond pas à cela. Nous avons les mêmes objectifs, nous différons sur les moyens. Il faudrait un nouveau rendez-vous pour en discuter.

Bernard JAMET – CGT

J'aimerais apporter mon témoignage concernant la région Centre Val de Loire. J'ai rencontré des camarades chargés d'affaires. La première difficulté est de pouvoir se déplacer, car il n'y a pas toujours le nombre de véhicules voulu pour faire le travail. Je pense qu'il y a que vous pour être persuadé que votre projet est bon.

Le service contentieux de la DR de Tours a été fermé. Nous avons demandé à des salariés s'ils souhaitaient travailler à Orange. Or, aujourd'hui, nous payons des personnes intérimaires pour faire ce travail. Je ne vois pas où est l'économie.

Par ailleurs, j'ai un ami qui travaille à la documentation. Il m'a dit qu'il y a quelques années qu'ils étaient les meilleurs en terme de documentation. Aujourd'hui, il faut scanner les documentations. Mais, à force de les scanner, des détails s'effacent. Pour vous donner un exemple, il y a encore quelques années, les agents étaient capables de trouver une bouche d'égout à dix centimètres près. Aujourd'hui, nous n'en sommes pas capables. Et les témoignages dans ce sens sont nombreux. Nous sommes en train de perdre toutes les informations. Je ne sais pas ce que nous deviendrons si nous n'avons plus de réseau.

Michel JANNIN - CGT

J'aimerais intervenir sur la forme. Je pense que vous avez lancé un processus d'Information-Consultation que vous le vouliez ou non. Il est inscrit à l'ordre du jour. Je vous rappelle la loi Borloo qui, avec ses nouvelles dispositions, avantageait l'employeur dans le sens où il pouvait inscrire de droit un certain nombre de points à l'ordre du jour. En revanche il permet également au Secrétaire d'inscrire également de droit un certain nombre de points, charge à l'employeur de contester devant les tribunaux, sans quoi nous continuerons ce processus.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous avons déjà répondu à cette question.

Jean-Pierre CREUX - CFDT

Je souhaite intervenir sur cette demande ou non d'avis des CE et du CCE. Vous semblez en faire un point de passage comme vous le contraint la loi. Votre interprétation de la loi de façon restrictive est en fait un moyen de vous défilier. C'est ainsi que je perçois votre attitude. La demande d'avis ne fait pas tout du dialogue social, mais en fait partie. Cette demande d'avis doit nous être demandée. Le dialogue social est aussi d'écouter les avis du CE, des CE, du terrain. Or, nous constatons que les acteurs sont mis hors du coup sur ce dossier, mais aussi sur d'autres dossiers. Aujourd'hui, vous traitez les processus depuis les états-majors. C'est là que le bas blesse. Vous voulez imposer des méthodes de travail et advienne que pourra ! Repartons des acteurs, du terrain et des clients. Pour mémoire, cette méthode a fait ses preuves par le passé. Je vous rappelle le souci de délai que nous avons avec Numéris. Ce sont

les gens du terrain qui ont permis de raccourcir les délais de livraison. Avez-vous peur que les gens du terrain aient plus d'intelligence que vous ? La balle est dans votre camp. Faites en sorte d'amender votre projet.

Christian PIGEON - SUD

Pour la délégation SUD, il lui semble important que la Direction amène des réponses aux questions. Cela dit, même si vous connaissez notre disponibilité pour la tenue de CCE, nous ne pensons pas qu'il est indispensable d'y tenir plus de temps qu'il est nécessaire.

Ce point-là est excessivement important, car le réseau est la base même de réactivité de l'entreprise. Il nous semblerait intéressant de missionner la commission réseau sur le sujet à la fois sur IT&N5, mais sur aussi sur d'autres développements pour faire avancer le travail. D'ores et déjà, notre délégation donnera un avis négatif sur le projet d'IT&N5 et que vous nous l'avez présenté.

Patrick TROUDART - CFE CGC

J'aimerais poser des interrogations sur la méthode de *lean management*. Avez-vous regardé la pertinence de cette méthode par rapport au sujet ? A-t-elle été examinée en concurrence avec d'autres méthodes européennes bien confirmées dans le monde du service ? Est-ce que cette méthode est simplement utilisée parce qu'elle vient d'ailleurs ? Est-elle utilisée, car elle était la seule dans les compétences de sociétés qui ont accompagné le projet TOP ? Quelle est la compétence qui existait en matière de sélection de méthode d'évolution et de management d'une entreprise ? Ce sont des questions que j'inscris dans le cadre du sujet d'IT&N5.

Vous avez dit que vous alliez peut-être penser à introduire un indicateur sur la satisfaction client. Je voudrais vous rapporter les propos du patron de Porsche qui disait que sa première priorité est les clients, la seconde est le personnel et sa dernière priorité sont les actionnaires. Il se trouve que cette entreprise est la plus rentable dans son secteur.

Jean MELQUIOND

Je réagirai sur ce point là pour éviter une incompréhension. J'ai voulu dire que, actuellement, la satisfaction client est matérialisée en terme d'indicateurs et d'objectifs de réalisation technique sur les délais, mais elle n'est pas matérialisée par des indicateurs de type sondage qu'utilisent les UIC. Ainsi, j'indiquais que cette réflexion me semblait pertinente et que c'était un pas de plus dans l'appropriation de la présence client au sein des URR qu'il faut franchir.

Dominique SCHEIDECKER - CGT

Pour en revenir sur la procédure, nous vous renvoyons à vos obligations, à savoir contester de façon officielle cette inscription à l'ordre du jour. Par ailleurs, dans ce projet, ne sont pas prises en compte les conditions de travail des salariés. Force est de constater que nous n'avons eu aucun élément de satisfaction à ce sujet.

Lara ALOUAN – SUD

J'attire votre attention sur le fait que c'est la relation causale entre la stratégie et les objectifs qui est soulevée ici. Et aussi la possibilité d'inclure des indicateurs non financiers et pourquoi pas un indicateur personnel.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Avant de conclure sur ce point aujourd'hui, j'aimerais rappeler que plusieurs propositions, questions et retours de bilans que nous vous avons demandés n'ont pas pu être donnés en séance. Nous vous demandons que ces informations et ces bilans nous soient transmis. Nous avons l'intention de réinscrire ce sujet à l'ordre du jour d'un des prochains CCE pour poursuivre le processus. Comme vous avez vous-mêmes souligné plusieurs questions sont restées sans réponses, la partie information de ce dossier y compris n'est pas arrivé à son terme. Je vous demande donc de réinscrire ce point au mois de mars.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je confirme mon refus. Cependant, je m'engage à ce que Jean MELQUIOND réponde aux questions posées par écrit. Je vous demande d'étudier la piste de la commission Réseau qui me semble adaptée à l'analyse de cette situation tant pour le projet IT&N5 que pour l'ensemble des questions générales sur le réseau.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Le travail de la commission Réseau sur ce dossier, comme sur certains autres, est de nature à améliorer le fonctionnement de notre CCE. Il n'empêche que pour avoir la traduction des travaux de la commission et pour analyser les réponses en séance plénière, ce projet devra être remis à l'ordre du jour. Je souscris à cette proposition de faire travailler la commission Réseau, mais je n'entends pas votre proposition comme exclusive par rapport à un traitement de dossier à une séance plénière.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous en reparlons hors séance.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Nous vous demandons une suspension de séance. Vous pouvez libérer Jean MELQUIOND, car cette suspension concerne un autre sujet que celui-ci.

Suspension de séance

Jean-Paul GRISTI - CGT

Nous avons eu une suspension de séance qui n'avait pas de lien avec le sujet que nous venons de traiter. Cependant, dans la mesure où nous avons pris connaissance de la nouvelle proposition de la Direction sur les moyens attribués au CCE, il nous a semblé inadmissible que la Direction de FTSA referme la seule porte qu'elle avait entr'ouverte pour régler la question du temps de délégation des suppléants, à savoir l'attribution d'un temps de préparation égal au temps des CE. Autrement dit, lors d'une des réunions du groupe de travail sur les moyens du RI, la Direction avait fait la proposition de porter à deux jours le temps de préparation, après notre demande d'augmenter les moyens des élus dans leur ensemble et notamment des suppliants. Aujourd'hui, par le courriel envoyé, vous faites un retour en

arrière de cette proposition. Nous vous demandons instamment de réintroduire cette proposition dans les discussions sur les moyens du CCE dans le cadre du règlement intérieur. Sinon, nous serions contraints de prendre d'autres mesures par rapport au fonctionnement du CCE. Nous sommes à un niveau de fonctionnement tel que, si nous ne sommes pas en cohérence avec les moyens attribués pour assumer pleinement notre mandat, vous nous contraindrez d'avoir d'autres initiatives que celles que nous avons eues jusqu'à présent sur cette question.

Frédéric NEGRERIE

Je prends ma part des responsabilités quant au problème que soulève M. GRISTI. En effet, dans les premières négociations, nous avons évoqué le doublement de temps de préparation. J'avais vraiment le sentiment que le temps de préparation était d'une demi-journée. Ainsi, le doublement d'une demi-journée devenait une journée. J'ai commis cette erreur. Rien ne ressemble moins à deux fois une ½ journée que deux fois une journée. Je fais amende honorable. Je n'avais pas assez bien relu le règlement intérieur.

Jean-Paul GRISTI - CGT

La question n'est pas de savoir si une erreur a été faite et qui l'a commise. Le sujet est de remettre au bon niveau les discussions que nous avons eues. Or, il était question de trouver un moyen d'attribuer aux suppléants un certain nombre d'heures de délégation qui leur permettent d'assumer leur mandat. Vous avait été claire très clair sur le fait que la Direction refusait d'attribuer du temps de délégation aux suppléants. Nous avons donc cherché ensemble quels étaient les moyens qui permettraient à l'ensemble des élus, titulaires et suppléants, d'assumer leur mandat pleinement. Nous avons examiné la question de l'augmentation du temps de préparation. Peu importe qu'il y ait une erreur au préalable. Ce n'est pas cela la question. La question est que nous avons convenu que pour aider les titulaires et les suppléants à assumer leur mandat, nous proposons deux jours de temps de préparation lorsqu'il y avait un CCE de deux jours. C'est cette notion qui est remise en question. C'est bien une question de principe sur le fondement même d'assumer nos mandats. Nous avons entendu votre volonté de ne pas créer un précédent sur les suppléants et, pour essayer de trouver un consensus, nous avons accepté de réfléchir à d'éventuelles solutions qui nous permettraient à l'ensemble des élus à la fois de respecter votre volonté et d'assumer nos mandats. Nous avons établi un accord. Or, vous le remettez en cause. Pour préparer un CCE de deux jours, il nous faut deux jours pour le préparer. Nous vous demandons de revenir sur cette question-là. Je demande au président de prendre la mesure de cette opinion que j'exprime au nom de l'ensemble des élus.

Frédéric NEGRERIE

Je vous rappelle que le texte auquel vous faites référence est toujours un projet. Ainsi, depuis que je vous l'ai envoyé ce matin, nous avons reçu le résultat de l'étude sur la garde des enfants. Je vous propose donc de continuer nos travaux. Nous pourrions d'ailleurs commencer nos travaux par cette problématique de jours de préparation.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Nous acceptons la proposition de poursuivre les travaux sur les moyens. Cependant, nous vous demandons d'entamer ces discussions en revenant avec la proposition de deux jours de préparation. Nous voulons que vous nous démontriez votre volonté de nous permettre

d'assumer les responsabilités qui sont les nôtres dans les conditions que vous nous imposez. Je ne souhaite pas ouvrir le débat sur cette discussion immédiatement. Il conviendrait que la Direction prenne la mesure de l'exaspération des élus, qu'elle prenne en compte cet état de fait que vous y répondez. Nous vous demandons de nous donner les moyens nécessaires pour bien travailler au rythme que vous nous imposez. Je vous rappelle que ce n'est pas le rythme qui avait été convenu au départ.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je propose de passer au point suivant et de le traiter jusqu'à 18h30. Je vous rappelle que Mme DARRIET a attendu toute l'après-midi. Elle ne pourra pas venir demain.

Jean-Paul GRISTI - CGT

J'ignore comment nous allons faire, parce que nous ne pouvons pas traiter ce point en vingt minutes.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Jean-Claude LORIOT qui a une bonne connaissance de ce dossier sera là demain pour répondre à vos questions.

.V Engagement d'un processus d'Information-Consultation du CCE de FTSA sur un projet d'accord-cadre pour l'emploi et la gestion prévisionnelle des compétences au sein du Groupe FTSA.

Nicole DARRIET

Cet accord sur l'emploi se situe dans le prolongement de l'accord de 2003 qui traitait déjà de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des différentes formes de mobilité nécessaires pour organiser la fluidité de l'emploi au sein de FTSA. Cet accord devait s'appliquer jusqu'à la fin de décembre 2005. La négociation que nous avons entamée en septembre 2005 a été dense. Le nombre et la complexité des thèmes ont fait que nous avons décidé de proroger cet accord jusqu'au 15 mars 2006 afin de nous laisser le temps de poursuivre la négociation. Nous l'avons décidé en décembre, après avoir évalué le temps nécessaire pour finaliser cette discussion.

Le texte transmis a été élaboré grâce à l'énergie et l'implication de toutes les organisations syndicales. Vous avez vu que cet accord est articulé autour de la notion centrale de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et de l'ensemble des dispositifs qui facilite dans ce contexte de visibilité donnée sur les évolutions des métiers tous les leviers de mobilité et de formation qui permettent d'accompagner cette évolution des métiers. Pour l'entreprise, il s'agit de se donner les moyens d'assurer la transformation des compétences nécessaires aux activités d'avenir de l'entreprise, mais il s'agit aussi de permettre aux collaborateurs de

disposer de tous les moyens d'accompagnement pour développer leur qualification et les compétences sur les secteurs qui seront porteurs sur nos activités.

Dans les chapitres importants, sur la GPEC, l'accord intègre les obligations de cohésion sociale de janvier 2005. Nous avons fait un bilan de l'accord précédent. Nous étions tous d'accord pour dire que c'était un point qui avait été faible dans l'accord précédent. Il a donc été considérablement accentué avec la participation de tous dans le cadre de ce nouvel accord.

Sur les points clés de cette GPEC, l'accord permet de créer une visibilité à trois ans des évolutions des métiers ; cette vision à trois ans étant renouvelée chaque année dans le cadre d'une organisation de la communication sur ces sujets dans les structures IRP et aussi dans une structure transverse au niveau du Groupe qui s'appelle les « Comités pour l'emploi » qui n'avait pas trouvé jusqu'à présent l'ampleur souhaitée au départ. Ils pourront trouver là un rôle transverse au Groupe qui nous a paru intéressant dans cette gestion des compétences.

La partie GEPC comporte aussi l'identification de parcours professionnels repères et ouvre sur des passerelles interfilières à partir d'un référentiel compétence. Tout cela sera porté à la connaissance des salariés du Groupe à travers un site Intranet sur le portail RH. Ce portail reprendra ces informations de façon à ce que chaque salarié puisse à la fois voir à trois ans comment le métier évolue et voir les possibilités de parcours professionnel dans ces métiers et les passerelles de compétences entre une filière à l'autre pour construire son projet professionnel.

Le chapitre sur la formation intègre les principes d'orientation de la loi sur la formation en France qui constitue un enjeu majeur. Le Groupe a décidé d'un investissement en formation portant sur les trois années à venir. Le texte de l'accord sur ce chapitre est à la hauteur d'une ambition forte sur l'accompagnement formation. Au-delà des obligations techniques, il y a la définition des parcours de professionnalisation qui sera un nouvel outil en matière de formation et qui est l'outil d'accompagnement de cette gestion par les compétences pour l'avenir, de la partie de transformation des compétences et changement de métiers pour accompagner chaque salarié.

Le chapitre sur la mobilité précise l'ensemble des dispositifs et principes de mobilité fonctionnelle et géographique, ce qui permet de redonner des définitions qui figuraient dans d'autres textes. Ce chapitre mobilité s'accompagne d'une réévaluation des indemnités de mobilités de différentes sortes. Et elles sont jointes en annexe.

Le chapitre sur le reclassement a permis grâce à la lueur de l'expérience de repreciser certains des points que nous avons eus et clarifie la situation des fonctionnaires détachés en final sur les possibilités offertes.

Le chapitre sur le télétravail n'a pas vocation à légiférer sur le télétravail. Il nous a paru judicieux de rappeler les principes du télétravail, surtout pour ce qui concerne les aspects à rapprocher des situations de mobilités. Nous souhaitons rappeler les principes majeurs qui pilotent aujourd'hui le télétravail en France sans prétendre donner un texte de fond sur le télétravail, puisque celui-ci pourra être traité dans une négociation spécifique par la suite. Il y a donc une cohérence entre les données incluses dans le chapitre sur le télétravail et ce que nous avons mis dans le chapitre Mobilité. Le télétravail était donc une alternative possible à la mobilité.

Jean-Claude LORIOT

Vous savez que nous vous présentons en consultation ce projet d'accord. La dernière réunion est prévue le 16 février. Nous sommes devant vous pour consulter ce projet d'accord.

Jean-Paul GRISTI - CGT

C'est un processus d'Information-Consultation.

Lara ALOUAN – SUD

Pourquoi avez-vous donné le titre « Accord-cadre pour l'emploi et la gestion prévisionnelle des compétences » ?

Jean-Claude LORiot

Nous avons repris exactement l'appellation de l'accord de 2003. Il y a une partie qui s'applique directement. Éventuellement, il peut être aussi complété par des dispositions différentes de certaines filiales.

Lara ALOUAN – SUD

Dans le chapitre « Changement de sociétés au sein de Groupe de FTSA – BE, principe de rémunération », il est dit qu'un collaborateur de la nouvelle entité peut librement négocier un salaire. Il est également indiqué que pour les collaborateurs de niveau A à D, le salaire mensuel fixe net perçu avant la mobilité est garanti dans le nouvel emploi. Il y a donc une certaine cohérence. Ce minimum garanti va tout à fait dans l'idée de la libre contractualisation. Toutefois, pour les collaborateurs de niveau A à D, les éléments de rémunérations sont communiqués par écrit aux collaborateurs avant son acceptation du poste proposé. Cela revient à dire qu'il n'y pas de négociations. Car, en fait, c'est souvent le CCRH qui édite l'ensemble des éléments de rémunérations. Où est donc la libre contractualisation ?

Jean-Claude LORiot

Nous avons voulu dire que tous les collaborateurs sont concernés. Il fallait que les choses soient clairement écrites avant que le collaborateur se décide.

Lara ALOUAN - SUD

Pouvez-vous définir la classification, la qualification, la compétence et la rémunération ?

Le texte ainsi rédigé peut donner libre cours à plusieurs interprétations. La réalité est que les collaborateurs qui décident de partir perdent soit de l'argent soit des avantages. Il est très rare d'avoir une rémunération plus des avantages. Sur le terrain, la libre contractualisation n'existe pas. Je tiens à soulever le lièvre.

Jean-Claude LORiot

Vous devez faire allusion à des mutations internes à FTSA.

Lara ALOUAN - SUD

J'ai voulu dire que la programmation que vous suggérez est le bilan de rémunération détenu par le CSRH, lequel sera communiqué. Ce document servira de base, soi-disant, de libre

contractualisation. J'affirme pour ma part qu'elle n'existe pas. Le préalable nécessaire est le bilan de rémunération délivré par le CSRH. Par conséquent, les différentes mobilités entre sociétés sont totalement liées à ce bilan de rémunération.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

En fait, le salarié accepte la mobilité dans une autre société en toute connaissance de cause.

Lara ALOUAN - SUD

Vous soulevez un autre problème. En effet, que veut dire « en toute connaissance de cause » ? Faut-il comprendre : en toute connaissance de cause avec l'ensemble des informations ? Or, le travailleur a rarement toutes ces informations.

Nicole DARRIET

Le salarié qui se prononce sur une proposition de mobilité a toujours cette information.

Lara ALOUAN - SUD

Mais quelle information ? L'information de la rémunération qu'il aura ou l'ensemble des éléments de la rémunération et les éléments permettant une ouverture de contractualisation.

Nicole DARRIET

Vous confondez la négociation et la contractualisation. Le salarié demande toujours à avoir le calcul de cette situation de façon à pouvoir se prononcer. La renégociation d'une situation salariale est autre chose. Quand un salarié se meut dans le Groupe, la situation présentée est la situation d'équivalence pour se prononcer dans la nouvelle société.

Lara ALOUAN - SUD

Il est écrit que le salarié peut librement discuter de sa rémunération. Je m'étonne, car je sais que cela n'existe pas. Nous soulevons toujours le même problème qui est l'asymétrie d'informations au sein de l'entreprise. Le salarié ne dispose pas des informations lui permettant d'obtenir soit une nouvelle négociation soit, au moins, le même système de rémunération, sinon les éléments de rémunérations périphériques.

Nicole DARRIET

Je ne suis pas d'accord avec vos propos. Le salarié, au moment où il doit se prononcer sur une mobilité, a la parfaite connaissance du poste proposé.

Lara ALOUAN - SUD

Pouvez-vous expliquer le processus ? En effet, lorsqu'un salarié va dans une filiale, il n'a pas les éléments pour juger.

Nicole DARRIET

Quand le salarié bouge dans le Groupe, il sait sur quel poste il se propose d'aller. Il est rare qu'on ne sache pas donner le calcul d'une situation dans la nouvelle société.

Lara ALOUAN - SUD

Je vous donne l'exemple d'un salarié qui demande des informations et qui ne les a toujours pas.

Nicole DARRIET

C'est peut-être un dysfonctionnement particulier. J'affirme que tous les salariés qui bougent dans le Groupe peuvent disposer d'un calcul financier lié à sa mobilité.

Lara ALOUAN - SUD

Quels sont les moyens à la disposition du personnel pour avoir connaissance de ces éléments ?

Nicole DARRIET

Le salarié demande au CCRH ou à son recruteur de faire ce calcul avec l'assistance du RH.

Jacky VICTORICE – FO

J'aimerais qu'il soit précisé à la page 2 que les CDI soient des CDI à temps plein et non des CPE, voire des CNE.

Jean-Claude LORIOT

Vous savez bien que les CPE et les CNE sont des CDI à temps plein.

Jacky VICTORICE – FO

Vous savez pertinemment que vous pouvez rompre le CPE à tout moment.

Jean-Claude LORIOT

Vous parlez là de la période d'essai. Le sujet est que CDI veut dire Contrat à Durée Indéterminé. TP signifie le temps plein. Et le CPE est un CDI TP. Ce n'est pas parce que la période d'essai est longue que ce n'est pas un CDI.

Jacky VICTORICE – FO

Je demande la parole demain matin.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous avons bien noté que M. VICTORICE souhaite avoir la parole demain matin.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Vous nous avez informés que nous aurions un CCE exceptionnel le 15 février prochain, à 14 heures, pour faire le bilan des déclarations faites par M. le Président, le 14 février. J'aimerais que vous me précisiez le fait qu'il y aura une VIF d'organisée le 14, à 16 heures par le président M. LOMBARD. Il m'avait semblé que nous avions choisi la date du 15 pour permettre de respecter la chronologie et la méthode d'information des IRP et des salariés.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

J'ai appris l'organisation de cette VIF en même temps que vous. Je vous garantis la présence de M. BARBEROT, de M. PELLISSIER et de M. WENES le 15 février prochain. En revanche, je ne peux vous garantir leur présence le mardi 14 février.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Une nouvelle fois, le CCE est bafoué dans ses droits. Le Conseil d'administration aura lieu le 13 au soir, la conférence de presse doit avoir lieu le 14 ainsi qu'une VIF. Le CCE sera informé seulement le 15 après-midi. Je m'étonne d'ailleurs de ne pas entendre la voix de ceux qui réclamait cette réunion au plus vite.

Jean-Claude LORIOT

Le souci n'est pas de savoir qui sera informé avant qui, c'est de savoir qui aura la possibilité de discuter dans le cadre de ses attributions avec les bons interlocuteurs.

Christian PIGEON - SUD

Il aurait été souhaitable que cette réunion se fasse le 14, voire le 13, avant le Conseil d'administration. Nous savons que les Conseils d'administration sont programmés longtemps à l'avance. Nous aurions aimé qu'on anticipe pour que la fonction du CCE soit pleinement respectée et que nous puissions jouer notre rôle. Je suis heureux d'entendre M. GRISTI s'exprimer très fort sur ce sujet. Je partage son souci.

Patrick TROUDART - CFE CGC

Pouvez-vous me redonner le calendrier de cette annonce et les possibilités d'accès à l'information ? Je rappelle qu'à part les membres du Conseil d'administration, personne n'a accès à l'information.

Sachant que les événements d'annonce démarrent le 13 au soir, pourrions-nous avoir accès à la conférence de presse ? Pouvez-vous nous resituer la chronologie des annonces égrenées entre la fin du Conseil d'administration et la présentation à l'ensemble du personnel.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

A ma connaissance, il n'y a pas de conférence de presse le 13 au soir. Il y a un Conseil d'administration le 13 auquel je participe. Une conférence de presse se tiendra le 14 après-midi avec le président et les membres du comité de la Direction générale. Il y a une VIF le 14 après-midi et nous nous voyons le 15 après-midi à 14 heures.

Patrick TROUDART - CFE CGC

Le personnel sera donc informé vers 13 heures dans une VIF.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Oui.

Patrick TROUDART - CFE CGC

Il n'y aura pas d'accès à la conférence de presse qui précède.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je vérifierai, mais je ne le crois pas.

La séance est levée à 18h10

Journée du 8 février 2006.

Étaient présents :

Pour la Direction

Jean-Claude LORIOT
Guy-Patrick CHEROUVRIER
Frédéric NEGRERIE
Marck GRANDPIERRE

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
Jacques FAURITTE - CFDT
Catherine FREHEL - CFDT
Jean-Paul GRISTI – CGT (Secrétaire)
Arlette GROS- CGT
Michel JANNIN- CGT
Benoît LAPOTRE- CFDT
Claude MICHEL - CGT
Jean-Michel MIERLOT- CGT
Jean-Marc PALAU – CGT
Philippe REY - CGT
Dominique SCHEIDECKER- CGT
Denis VARRERAS - SUD
Jacky VICTORICE - FO

Suppléants

Didier AUBINAIS - CGT
Jean-Louis BELIN- CFDT
Michel DAUCHY - CFTC
Roger DOUHERET - SUD
Olivier HEISCH - SUD
Bernard JAMET - CGT
Joël LECONTE - SUD
Marie-Christine NICOL - CFDT
Jean-Michel NIVELET -SUD
René OLLIER – SUD
Jean-Claude OXYBEL - FO
Philippe REY - CGT
Jean-Yves SEPULCRE - FO
Thierry TOULISSE - FO
Dominique TRIOULAIRE - CGT
Christian VEILLON - CFDT
Laurent RICHE - CFDT

Représentants syndicaux

Thierry FRANCHI - CGT
Christian PIGEON – SUD
Patrick TROUDART – CFE CGC

La séance débute à 9h10

Suite du point V

Jean-Paul GRISTI - CGT

S'agissant du libellé de l'ordre du jour, je voudrais faire un rappel sur la manière dont le point du PERCO a été inscrit. La Direction nous avait proposé d'inscrire le PERCO au CCE de janvier. J'avais fait état d'une proposition pour le décaler au 7 et 8 février. La Direction m'a fait entendre que c'était impossible. Elle a donc choisi de le faire inscrire avec le libellé « à l'avis unilatéral de la Direction contre l'avis des élus ». J'aimerais préciser que nous n'étions pas contre ce point à l'ordre du jour, mais contre la date. Or, quand vous nous avez proposé de reporter ce point au CCE des 7 et 8 février, j'ai donné mon accord, mais nous avons quand même reproduit le même libellé.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Merci pour cette précision. S'agissant du PERCO, M. GUEGUEN n'étant pas disponible aujourd'hui, nous remettons ce point au 22 février après-midi.

Jacky VICTORICE – FO

Concernant la page 3 de l'accord GPEC, j'aimerais avoir une explication de textes sur la charte de la diversité.

Sur la page 9, à l'article 1 sur le fait que l'entreprise s'engage à développer l'utilisation des contrats de professionnalisation, il serait souhaitable d'ajouter que le Groupe s'engage à donner un CDI après chaque contrat de professionnalisation.

Page 11, concernant la prime d'incitation à la mobilité, j'estime qu'un mois de salaire brut, c'est peu. Si vous voulez inciter nos collègues à aller notamment dans les agences de la distribution, un minimum de trois mois de salaire brut serait mieux.

Article 2-3-7, vous proposez quatre solutions à la suite des promotions, augmentation de salaire, des primes et également à l'article 2-4 2-3, il serait bien que vous fassiez une seule proposition promotion/augmentation et plus. J'ai peur que les collègues aient le minimum qui peut être donné.

Page 22, sur le logement, vous faites allusion au 1 % Logement. Je vous rappelle que c'est un acquis. Vous dites qu'à cette prime seront déductibles les acquis du 1 % Logement. Ce n'est pas tout à fait dans le cadre de la mobilité. Il faut, en effet, qu'il y ait le 1 % Logement et un plus donné par l'entreprise.

Dans l'annexe 2, vous faites encore allusion au 1 % Logement. Je vous signale qu'il n'a pas sa place dans un rapport GPEC.

Concernant les transports, vous avez fait du parisianisme. Sachez que la France est très rurale. Beaucoup de collègues n'ont pas accès aux transports en commun. Pensez à ajouter des indemnités kilométriques.

Les indemnités financières que vous proposez, c'est ce que vous proposiez sur la DG40 il y a des années. Vous ne l'avez pas annexé sur le coût de la vie depuis plus de dix ans. Il faudrait donc revoir votre copie sur les indemnités financières

Jean-Claude LORIOT

Concernant la charte de la diversité, ce n'est pas un accord d'entreprise. C'est une charte par laquelle nous nous engageons à promouvoir la diversité en interne, à faciliter le recrutement de collaborateur de milieux difficiles. Nous avons signé cette charte le 16 novembre 2004. Il est vrai qu'il est dommage que ne l'avons pas fait savoir en interne.

Sur les contrats de professionnalisation, l'intention est là. Il faut être vigilant à ne pas s'engager sur des choses que nous ne pourrions pas tenir. Même si nous sommes bien dans l'esprit, nous ne pouvons pas prendre des engagements absolus par écrit. Ce ne serait pas raisonnable.

Sur l'incitation à un mois, je rappelle que c'est une prime qui est donnée aux salariés lorsqu'ils sont d'accord pour suivre un parcours de professionnalisation pour se diriger vers un métier en développement. Je ne suis pas sûr qu'il y a beaucoup d'entreprise qui assurent que tous les salariés qui ont besoin de migrer seront accompagnés comme il le faut et qui donnent de l'argent pour cela. Ce n'est pas la mobilité.

Jacky VICTORICE – FO

À la page 21, vous dites que vous pouvez monter jusqu'à trois mois. Il ne s'agit pas de dire un mois d'un côté et trois mois de l'autre. Essayons de trouver un juste milieu. J'estime, pour ma part, que trois mois ne sont pas un luxe.

Jean-Claude LORIOT

Je précise que les primes que vous citez sont des primes d'incitation à la mobilité et à la professionnalisation. Ce n'est pas comparable.

Jacky VICTORICE – FO

Entre mobilité et professionnalisation, il n'y a pas beaucoup de différence. Je demande que des primes conséquentes soient données pour attirer les gens. Au minimum, si vous offrez trois mois pour faire la professionnalisation, ce n'est pas un luxe, vu le coût de la vie et des salaires. Il faut harmoniser sur les deux paragraphes et ne pas harmoniser au plus bas.

Jean-Claude LORIOT

Ces deux primes n'ont pas le même objectif. La première est donnée même s'il n'y a pas de mobilité. La seconde sert à compenser le fait d'accepter la mobilité. Il est logique « d'indemniser » davantage la mobilité que l'acceptation d'avoir une nouvelle formation.

S'agissant de l'article 2-3-7, la reconnaissance des évolutions des compétences, vous voulez les deux à la fois. Je pense que cela dépend de la situation de la personne.

Jacky VICTORICE – FO

Cela dépend du manager qui juge.

Jean-Claude LORIOT

Nous ne pouvons pas entrer dans des règles rigides. Lorsqu'on reconnaît l'évolution des compétences, l'un de ces outils peut être mieux adapté que les autres en fonction de la situation individuelle de la personne. La quatrième solution est un élément qui combine les trois solutions.

Je partage bien évidemment le fait que le 1 % Logement n'est pas un avantage accordé par l'entreprise. Cependant, il nous semblait logique de rappeler qu'il y avait le 1 % Logement.

Jacky VICTORICE – FO

Vous voulez réduire ce qui est acquis par le 1 % Logement.

Jean-Claude LORIOT

En fait, nous faisons davantage que le 1 % Logement.

Je ferai la même réponse en ce qui concerne la question sur l'annexe 2.

Concernant les transports, nous ne faisons pas du parisianisme. Ce paragraphe concerne la mobilité sans changement de résidence principale avec un aller/retour hebdomadaire. Il ne s'agit pas des transports en commun. C'est relatif aux personnes qui rentrent chez eux une fois par semaine.

Jacky VICTORICE – FO

Il y a des personnes qui n'ont pas accès au réseau ferroviaire. En France, beaucoup de villes ne sont pas desservies dans plusieurs régions. Il faut utiliser la voiture pour avoir accès à la gare. Toutefois, vous pouvez ajouter les frais kilométriques.

Jean-Claude LORIOT

Je démens le fait que nous n'avons pas réactualisé la DG40,. Nous avons sensiblement amélioré ses dispositions. En fait, nous avons fait une étape intermédiaire.

Jacky VICTORICE – FO

Vous pourriez au moins revoir l'indexation sur le coût de la vie. La DG40 est juste passée des francs en euros

Jean-Claude LORIOT

J'avoue que je ne suis pas un spécialiste de la DG40. Je sais qu'au cours de la négociation, nous avons augmenté de manière sensible certains chiffres à la demande des négociateurs

Jean-Paul GRISTI - CGT

Ce genre de réponse ne devrait pas être entendu dans le CCE. Logiquement, vous devriez être entouré de personnes susceptibles de pouvoir répondre aux questions. Hier, on nous a présenté M. LORIOT comme un spécialiste de la GPEC.

Jean-Claude LORIOT

Je vous remercie de ne pas persifler.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je ne persifle pas. Je me permets de vous rappeler qu'effectivement nous avons le droit d'avoir des interlocuteurs adéquats.

Jean-Claude LORIOT

Je vous remercie de cette dévalorisation officielle que vous me faites. Je n'ai pas le sentiment que tous les intervenants qui sont passés dans cette salle avaient donné toutes les réponses aux questions.

Didier Aubinais - CGT

Vous l'avouez donc !

Jean-Claude LORIOT

Je vous donnerai les détails des changements sur la DG40.

Christian PIGEON - SUD

Je n'ai pas l'intention d'empiéter sur les prérogatives des délégués syndicaux dans cette négociation. Cependant, la GPEC appelle quelques remarques de notre part. J'aimerais qu'on dénonce les auteurs des acronymes à FTSA qui fleurissent. Il faudrait cesser de se moquer du personnel.

Nous comprenons que FTSA ait décidé de retirer l'aspect préretraite ou CFC de ce papier-cadeau. Il est l'objet de légitimes attentes par le personnel. Vous n'avez pas les résultats précis en nombre, mais vous connaissez l'ambiance sur ce sujet dans les services.

En revanche, sur l'emploi, aucun engagement n'est précisé. Nous avons constaté qu'il n'y avait rien pour vérifier que les accords sont bien appliqués. Nous avons beaucoup de difficultés, notamment dans les régions, pour vérifier si les engagements sont tenus.

S'agissant de la consultation des instances, la question du comité de bassin d'emploi n'est pas particulièrement satisfaite.

Par ailleurs, la notion de mobilité collective mériterait d'être précise et mieux définie.

Les missions temporaires sont un concept trop vague pour que nous puissions nous en satisfaire.

Quant aux mesures financières, beaucoup de marges d'interprétation ne sont pas rassurantes.

Sur un aspect particulièrement important qu'est celui du télétravail, nous sommes très attachés au fait qu'il soit mis en avant pour éviter les suppressions de sites. Il faut qu'il soit organisé comme un travail collectif permettant ce travail en distance, en maintenant les équipes sur place et en éloignant le centre de commandement.

Jean-Claude LORIOT

Je ne perçois pas de questions.

Christian PIGEON - SUD

C'était des commentaires pour vous signifier que nous voterons contre.

Jean-Claude LORIOT

Je vous signale que nous avons renouvelé l'invitation pour avoir un suivi sur l'accord sur l'emploi, notamment sur l'égalité professionnelle et sur les handicapés.

Concernant le bassin d'emploi, nous avons pensé qu'il était utile de donner en transverse une vision sur ce qui se passe en matière d'emploi toute entité confondue. Je ne suis pas certain que cela a fonctionné partout. Cependant, avec plus de carburant, ils seront susceptibles de bien fonctionner.

Quant au télétravail, nous avons eu une avancée très importante. Lorsque des mobilités collectives sont envisagées, l'entreprise s'est engagée à examiner, en CCE, toute possibilité de télétravail avant de faire bouger les salariés. C'est un engagement fort de la part de FTSA.

Catherine FREHEL - CFDT

L'emploi et l'aménagement du territoire ont guidé les analyses et réflexions CFDT sur les différents dossiers qui nous ont été soumis depuis plus d'un an : ERC, DISU, Filière RH... Nous nous sommes opposé sur ces dossiers, car nous refusons le centralisme à outrance de vos projets, la recherche exacerbée de suppressions d'emplois qui s'accompagne à plus ou moins court terme par la mort des sites distants, avec un resserrement des activités et donc des projets professionnels pour les salariés.

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ne doit donc pas être guidée seulement par une volonté de « légaliser » les mobilités géographiques et vous dédouaner d'un accompagnement social des mobilités fonctionnelles à la hauteur des besoins et des attentes.

Par ailleurs, la GPEC s'inscrit dans un processus d'information-consultation. Nous n'en sommes qu'au début. En effet, notre débat de ce jour se déroule alors que la négociation n'a pas encore abouti avec notamment deux points essentiels que sont la formation et le télétravail qui ne doivent pas rester au stade des déclarations de principes sans mesure concrète permettant de réelles avancées pour les salariés.

De plus, l'annonce de la VIF de Didier Lombard vers le personnel de FT, le 14 février prochain, avec à l'ordre du jour l'accélération de NEXt nous fait nous interroger sur l'adéquation de ce projet GPEC dans son intégralité avec la réalité de ceux qui nous seront proposés.

C'est pourquoi les élus CFDT demandent que ce projet soit complètement appréhendé et travaillé par la commission Formation et Emploi de ce CCE afin d'éclairer nos débats. Un travail complémentaire des commissions Économique, Handicapés et Égalité Professionnelle sur leur périmètre devra être également réalisé sous le pilotage de la commission Formation et Emploi.

J'aimerais, par ailleurs, que vous nous précisiez les modalités de recours du personnel, puisque dans ce texte, il n'est pas inscrit la capacité du salarié à recourir à une instance d'appel en fonction des décisions qui lui sont soumises. Cela concerne la mobilité, l'indemnisation de la mobilité, la formation...

S'agissant des comités de bassin d'emploi, peu de réunions se sont tenues en 2005, alors que l'accord stipulait deux réunions annuelles. Voyant la fin d'année, les Directeurs régionaux ont provoqué des réunions de bassins d'emploi. Cependant, nous voyons bien que leur niveau d'informations sur leur propre bassin par rapport à certaines réorganisations était insuffisant. Je pense à l'impact du projet DISU. Nous nous étions aperçus que cet impact n'était pas mesuré, donc pas appréhendé dans les projets sur les bassins d'emploi. Qu'apporteront les mesures de ce texte par rapport à la situation que nous avons connu en 2005 ?

S'agissant de la situation de l'emploi et des compétences sur les bassins d'emploi, au fur et à mesure que les dossiers nous ont été présentés, nous avons vu qu'il y avait un fossé sur ce point là. Nous étions fortement demandeurs d'un niveau de connaissances et d'applications sur la situation réelle de l'emploi dans les directions régionales dans les bassins d'emploi. On nous a toujours qu'on ne les avait pas, que c'était du niveau national et qu'il fallait se retourner vers les présidents des CE. Ce qui a été fait dans beaucoup de CE. Cependant, nous n'avons pas pu obtenir de photos exactes de l'existant et encore moins de ce qui a été mesuré après l'application des projets. Comment cette situation changera-t-elle dans le cadre de cet accord-cadre ?

Jean-Claude LORIOT

En ce qui concerne l'inquiétude sur l'accélération NExT, quoi qu'il arrive, le contenu de cet accord et son objectif reste d'actualité. Il s'agit bien d'aider la transformation de l'entreprise en permettant la migration des métiers en régression vers des métiers en développement. Cela restera vrai demain, et encore plus vrai pour autant qu'il y ait l'accélération dont vous parlez.

Je ne comprends pas bien votre demande de saisine des commissions. Nous sommes déjà dans une procédure déjà complexe. N'oublions pas que nous négocions avec des organisations syndicales. Je ne pense pas qu'il y ait des cloisons étanches entre les organisations syndicales qui négocient et celles qui sont représentées dans cette instance. Cette idée de saisir la commission Emploi et Formation, la commission Handicapés, la commission Economique et autres, je ne vois pas comment cela peut être possible. Nous consultons le CCE, conformément à la loi, pour qu'il puisse donner des recommandations et des avis aux négociateurs, mais l'exclusivité de la négociation appartient aux délégués syndicaux.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je n'ai pas perçu dans les interventions la moindre volonté de remplacer les organisations syndicales dans le cadre des négociations. Cette demande de saisir ces commissions pour travailler en amont et préparer le CCE est parfaitement légitime. Elle répond à l'esprit de ce que nous nous étions entendu pour améliorer le fonctionnement du CCE. Nous souhaitons que le CCE saisisse les différentes commissions citées pour préparer le travail d'un prochain CCE pour émettre un avis. Il n'est pas question de mener des négociations avec la Direction en lieu et place des organisations syndicales. Nous voulons juste pouvoir travailler en amont.

Jean-Claude LORIOT

Je ne vois pas comment cela peut s'articuler dans le temps.

Jean-Paul GRISTI - CGT

À partir d'aujourd'hui, nous demandons aux Commission Emploi et Formation, Handicapés et Economique de travailler sur ce dossier et nous réinscrirons ce point à l'ordre du jour d'un prochain CCE. Dans ce laps de temps, les commissions auront eu le temps de préparer les travaux du CCE.

Jean-Claude LORIOT

Nous en avons indiqué une qui était le NP2 en cas de refus de mobilité.

Par ailleurs, il est apparu que des comités de bassin d'emploi n'ont pas fonctionné de manière régulière et satisfaisante. Le fait de leur délivrer des informations précises sur le GPEC sur leur périmètre leur donnera une nouvelle occasion de fonctionner et de tenir leur réunion.

Quant à la vision sur l'emploi des compétences sur les bassins d'emplois, le projet d'accord est clair. Nous disons très bien ce que nous donnerons et à quel endroit.

Catherine FREHEL - CFDT

Je précise ma question. Quels sont les actions concrètes et les pouvoirs qui seront donnés et les moyens dans les directions régionales sur des bassins d'emploi pour avoir cette visibilité sur photo et par anticipation ? Je crois que le but de la gestion prévisionnelle est de pouvoir anticiper. Nous voulons donc avoir une photo avant et après.

Jean-Claude LORIOT

C'est l'objet même de l'accord. Nous disons quelles sont les informations de la gestion prévisionnelle délivrées. C'est la cartographie des métiers, des effectifs par répartition géographique, par âge, par sexe et par qualification. Ces informations seront données dans les Comités de Groupe France, dans le CCE, dans les CE des DR dans les CE des filiales.

Catherine FREHEL - CFDT

Comment allez-vous faire ?

Jean-Claude LORIOT

Qu'est-ce qu'un accord d'entreprise ? C'est le fait que l'entreprise s'engage à faire un certain nombre de choses et que les négociateurs s'engagent à accepter ce que nous proposons. Nous nous mettons d'accord et nous mettons en œuvre.

Laurent RICHE - CFDT

Nous sommes dubitatifs. Vous dites aujourd'hui que vous pouvez le faire. Je me demande alors pour quelles raisons vous ne l'avez pas fait auparavant sur d'autres dossiers. Qu'est-ce qui a changé ?

Jean-Claude LORIOT

Je vous signale que nous avons l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et la disposition d'un outil qui nous permettait d'avoir la visibilité. Aujourd'hui, cet outil existe. Nous vous donnerons donc cette visibilité. Vous avez vu que nous avons la possibilité d'identifier les métiers qui étaient en stabilité, en régression ou en développement et de donner des ordres d'idées en matière de pourcentage d'évolution. Ces informations-là, vous les aurez dans le CCE et dans les CE.

Laurent RICHE – CFDT

Nous sommes étonnés, car vous ne nous avez jamais donné ces informations. Je prends l'exemple d'ERC.

Jean-Claude LORIOT

Nous ne pouvons pas faire de parallèle avec ERC. La différence avec ERC, c'est que vous nous avez demandé des renseignements extrêmement précis de la situation par site dans les années à venir. Or, nous sommes incapables de dire avec ce degré de précision où se feront les mobilités... Nous ne pouvons que donner des indications de tendance.

Roger DOUHERET – SUD

Je pense que la gestion prévisionnelle de l'emploi se décline également dans les unités. Quand on dit prévisionnelle, j'entends anticipation. Nous avons une visibilité sur trois ans. Comment expliquez-vous qu'en URR, nous soyons en sous-effectifs de CAFF sans l'avoir prévu ? Comment se fait-il que nous ne soyons pas en mesure de pouvoir combler ces effectifs qui auraient dû être prévus ?

J'aimerais savoir si vous avez prévu une harmonisation des principes d'attribution de la prime DG40. Je vous rappelle qu'au-delà de quarante minutes d'intervention de trajet, vous proposez 3 300 euros. Il faut savoir que sur l'URR Hauts-de-Seine, la RH a décidé de bloquer les compteurs à 12 000 F, alors qu'à l'époque, cette prime pouvait aller jusqu'à 20 000 F. C'était une décision unilatérale qui allait contre le principe que vous venez de décrire.

J'aimerais savoir ce que fait FTSA des agents qui ont brillamment réussi leur examen, quel que soit leur parcours, quel que soit leur type de montée compétence, surtout lorsqu'ils ont été aidés et accompagnés par FTSA dans leur démarche. Nous avons un cas dans notre URR d'une personne qui a obtenu des diplômes et qui se retrouve sur un poste en 2/1. FTSA ne les accompagne pas. L'accompagnement se résume à regarder le CV pour tenter de trouver un poste. Que fait FTSA pour ces agents qui ont tout réussi et qui se retrouvent au même point ?

Jean-Claude LORIOT

Nous ne sommes pas là pour régler les cas particuliers des chargés d'affaires. Je veux bien croire qu'on n'ait pas prévu un sous-effectif, car nous n'avons pas encore mis en œuvre la gestion prévisionnelle. Logiquement, le but même de la gestion prévisionnelle est de pouvoir anticiper et de deviner les compétences dans des métiers qui émergent.

Sur l'harmonisation de la prime, à partir du moment où il y a un barème et qu'il est public, je ne vois pas comment on peut localement dire ne pas vouloir l'appliquer. Je rappelle que les représentants du personnel sont aussi là pour faire respecter les accords.

Roger DOUHERET – SUD

La note DG40 existe depuis bien longtemps. Et, dans son application, elle n'était pas toujours appliquée. C'est le cas dans l'URR Hauts-de-Seine.

Jean-Claude LORIOT

La DG40 est une décision unilatérale. Le fait qu'elle soit incluse dans un accord d'entreprise signée avec les organisations syndicales est une force supplémentaire. Ce sera plus facile pour les représentants du personnel de saisir la Direction.

Quant aux montées en compétence, il est difficile de parler de cas individuels. J'admets que des personnes ont fait, à leur initiative, un parcours de formation qualifiante. Cependant, ce n'est pas le fait d'avoir un diplôme qui transformera l'emploi. Notre responsabilité est d'essayer de trouver un emploi qui correspond à la nouvelle qualification acquise. Cependant, le principe même du parcours de professionnalisation est plus sécurisant, car nous savons que la formation débouchera sur un poste qui sera au niveau de la compétence acquise.

Roger DOUHERET – SUD

Beaucoup d'agents sont dans la situation que j'ai citée.

Patrick TROUDART - CFE CGC

Je tiens à remercier Jean-Claude LORIOT qui rappelle que l'accord doit être respecté. Nous saurons-nous en souvenir pour l'application des articles sur les forfaits jours des CE.

S'agissant de la GPEC, j'aimerais que tous prennent conscience de l'importance vitale de cet accord tant pour l'entreprise que pour le personnel. En clair, quel est l'intérêt pour le personnel d'être dans une entreprise qui ne sait pas faire de prévision et qui n'évolue pas ? Je préfère être un collaborateur dans une entreprise qui a une vision et qui se développe. C'est un accord qui doit être facilement gagnant/gagnant. Cet accord doit être constructif, complet et opérationnel.

Le sujet présenté en CCE est dans un processus d'Information-Consultation, alors que la négociation n'est pas terminée et qu'un certain nombre de points est à retravailler, tel le reclassement. Sur ce dernier point, il doit être traité à égalité avec la mobilité ; or, il n'y a que 13 pages sur le reclassement. Il faut adopter l'idée que l'entreprise a demandé qu'un processus doit s'engager sur un dossier qui n'est pas finalisé. Faisons avancer ce document pour qu'il soit visible par le CCE sans préjudice pour les négociateurs. Il semble qu'il y ait des problèmes de documents. Les négociateurs nous ont avertis du fait qu'il y aurait des manquements, des oublis, des gestions de versions qui font que des éléments entérinés et acquis en séance de négociations ne figuraient pas dans les documents communiqués en dernier lieu. Pour autant, nous pouvons admettre qu'il soit introduit en CCE, mais en commençant par le commencement. Étant donné qu'il y a eu un accord précédent, il faudrait que soit présenté au CCE un document clair, qualitatif, quantitatif et loyal de l'application de l'accord précédent. On apprend toujours de ces erreurs et de ces manquements. L'entreprise a bien l'intention de présenter un accord GPEC plus performant, plus constructif, plus complet, plus opérationnel que le précédent.

J'ai cru comprendre que le sujet de fin de carrière a été retiré de l'accord GPEC. En fait, notre position est plus claire que cela. Le problème de fond n'est pas forcément la fin de carrière, mais c'est surtout l'emploi des seniors. Sur cet aspect, j'avais cru comprendre qu'il était convenu que ce sujet devait être retravaillé et mûrir et qu'il y aurait dans l'accord GPEC un

engagement de négociation sur ce thème qui est bien l'emploi en fin de carrière. Je souhaiterais donc que la commission Emploi du CCE soit saisie d'une étude avec les experts de l'entreprise sur les données factuelles et loyales sur ce problème des seniors. Premièrement, l'entreprise a des difficultés pour employer ses seniors. En fait, elle ne souhaite plus en avoir dans ses équipes. Je rappelle que la barre des seniors est de 45 ans. Je peux comprendre que rester debout toute la journée en accueil physique client est difficile à tenir. Pour autant, il n'y a d'autres postes de travail à FTSA. Je peux comprendre qu'il faille faire une différenciation en fonction des personnes. Je peux admettre effectivement que l'entreprise prenne en considération les paramètres différents de la personne qui a fait des études Bac +5 et celles qui a un maigre bagage.

Par ailleurs, les dispositions prises par les élus du peuple français font qu'il est demandé aux personnes de travailler de plus en plus longtemps pour avoir une retraite décente. Les prévisions en matière démographique font que la France manquera de collaborateurs, ce qui est lié à un double effet du baby-boom. L'entreprise doit donc réfléchir au point d'inflexion. Certaines personnes parlent de 2008.

Jean-Claude LORIOT

Nous ne pouvons que partager ce jugement sur l'importance du respect de l'accord vis-à-vis du personnel. Je me réjouis de cette convergence.

Nous ne pensons pas que la négociation est encore à ses débuts. Elle est, au contraire, en phase finale. Il faut bien des limites en terme de concessions. Vous avez beaucoup obtenu, c'est écrit sur deux pages. En échange, aucune contrepartie n'a été demandée aux organisations syndicales. Il faut donc s'arrêter. Notre réunion prochaine est le 16 février 2006 et nous n'avons pas prévu de faire une autre réunion après cette date.

Vous dites que des choses actées ne sont pas dans les documents. Je ne vois pas à quoi vous faites allusion.

Par ailleurs je vous rappelle que le bilan de l'accord précédent s'effectue régulièrement avec la commission de suivi.

Sur la fin de carrière, nous avons retiré, et ce, avec l'assentiment général des organisations syndicales, le chapitre sur le temps partiel fin de carrière. Nous avons pris l'engagement de renégocier ce point à part. Nous sommes prêts à l'inclure dans l'accord. Nous avons, en effet, dit que nous étions prêts à ouvrir les négociations dans les six mois qui suivent la signature de l'accord.

Quant à votre proposition de saisir la commission Emploi sur les conditions d'emploi des seniors, nous en prenons bonne note. Nous vous donnerons ultérieurement notre réponse.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je ne comprends pas bien votre réponse.

Jean-Claude LORIOT

Vous pouvez décider de travailler tout seul, mais avec quel document et quels spécialistes ?

Jean-Paul GRISTI - CGT

Vous sous-entendez que si le CCE mandate une commission pour travailler en amont, la Direction nous répond qu'elle verra si ce que nous proposons lui convient. Vous avez donc la volonté de restreindre le champ de compétence des commissions. Je vous signale qu'il n'est pas anormal de demander à une commission de travailler en collaboration avec la Direction sur des sujets tels que l'emploi des seniors ou le télétravail. À la fois, vous nous dites vouloir chercher des méthodes de fonctionnement pour éviter la surcharge du CCE et vous semblez vouloir restreindre le rôle et les champs de compétences du CCE.

Jean-Claude LORIOT

Dans ce processus particulier qui est de solliciter l'avis du CCE sur un accord d'entreprise qui est discuté depuis des mois, je ne vois pas ce que feront maintenant les commissions Emplois, Égalité Professionnelle et Handicapés. Les commissions ne sont pas des organes qui peuvent choisir leur sujet, leurs interlocuteurs, etc. Ce n'est pas un partenariat.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Bien évidemment, elles doivent être mandatées par le CCE. Il faut un partenariat.

À partir du moment où les commissions ne remettent pas en cause des choix stratégiques de la Direction, je comprendrais mal que la Direction refuse ce partenariat avec le CCE.

Jean-Claude LORIOT

La commission, sauf si l'employeur est d'accord, ne dispose que des informations délivrées au CCE. Ce n'est pas une commission d'enquête qui a le droit de récupérer des informations dans l'entreprise.

Patrick TROUDART - CFE CGC

En ce qui concerne le problème des documents, ce sont les négociateurs qui feront part à la prochaine séance d'une analyse comparée des documents. Je ne l'apporterai pas au titre du CCE.

Quant à ma demande, elle est directement liée au fait qu'il y a un nécessaire travail d'approfondissement à titre factuel sur le problème de l'emploi des seniors. C'est un sujet de la GPEC, même s'il ne sera pas traité. Pour nous, il est fondamental au regard de la constitution des informations et de notre avis quant à l'appréciation de ce dossier.

Jacques FAURITTE - CFDT

Lorsque le dossier de la GPEC a été diffusé aux élus du CCE, la commission Formation et Emploi a fait le constat qu'elle n'avait pas travaillé sur ce dossier, car elle n'avait pas été saisie par le CCE. Par ailleurs, nous considérons que la négociation n'était pas suffisamment avancée. En revanche, il était évident que cette commission aurait à travailler sur ce sujet pour préparer la délibération du CCE. C'est pour cela que nous avons distribué un document à tous les élus du CCE pour obtenir la saisine de cette commission, sachant qu'il n'est pas question d'interférer avec le travail de négociation. Mais, nous considérons qu'il y avait un travail préparatoire et préalable à faire pour que le jour où le CCE ait à donner un avis, la commission puisse donner des éléments qui permettent de faciliter cet avis. C'est ainsi qu'aujourd'hui la commission Formation et Emploi repose la question de la saisine aux élus du CCE. En matière de méthode, je prendrais en compte les remarques et les suggestions qui

ont pu être faites pour en faire une synthèse avec la commission Formation et Emploi. Le Bureau décidera de la suite à donner de ces travaux. À noter que les négociateurs pensent qu'il est trop tôt de mettre ce dossier au CCE. Mais, comme il est y arrivé, il faut bien le prendre en compte.

Jean-Michel MIERLOT - CGT

Quand M. LORIOT parle de cloisons étanches entre les différentes organisations syndicales, vous vous immiscez dans la vie privée des organisations syndicales. En tant qu'élus du CCE, nous devons avoir à notre disposition tous les documents.

Jean-Claude LORIOT

Je ne le conteste pas.

Jean-Michel MIERLOT – CGT

J'ai lu dans l'accord qu'il se faisait dans le cadre du respect des droits d'obligations des fonctionnaires. Or, nous avons des questions sur la notion de la résidence administrative et sur des bassins d'emploi. Quelle est la définition d'un bassin d'emploi ? Pour la CGT, c'est le lieu de vie et cela ne doit pas dépasser le périmètre de 30 à 40 km autour du domicile. Or, la définition est différente pour FTSA.

Sur la mise en place des espaces développement, j'aimerais savoir si à sa tête il y aura des spécialistes RH. En effet, j'ai remarqué que beaucoup de postes de RH sont tenus par des personnes qui n'ont pas eu de formation initiale RH. J'aimerais donc avoir une liste exacte des salariés qui ont eu une formation de RH. D'autant plus que dans l'accord, j'ai l'impression que vous réservez la formation initiale aux jeunes qui arriveront. Or, la CGT estime que la formation initiale existe pour un changement de métier. Mais une telle formation débouchant sur un métier reconnu est quasiment inexistante.

J'aurais donc une sollicitation sur le télétravail et le personnel de plus de 45 ans.

Le télétravail : Une négociation de branche va avoir lieu sur le télétravail. À l'issue de ces négociations, ou concomitamment, les élus CGT proposent que la commission Emploi et Formation travaille sur ce sujet en menant des enquêtes sur d'autres entreprises ayant déjà mis en place cette forme de travail afin d'en mesurer les impacts sur les salariés, l'organisation mise en place dans ces entreprises, les types de métier impactés et d'en tirer les conclusions afin de donner un avis éclairé au CCE sur ce sujet. Selon la charge de travail que cela pourrait présenter, une expertise dont le cahier des charges pourrait être élaboré conjointement par la commission économique et la commission Emploi-Formation et présentée au CCE, pourrait être envisagée.

Le personnel de plus de quarante-cinq ans : au bilan social de 2004, la moyenne d'âge est de 44,8 ans (44,2 F et 45,2 H), les élus CGT ne pensent pas que pour le bilan 2005 (vu les embauches) il n'y aura pas un bouleversement de cette tendance. Dans le projet d'accord, les salariés de plus de 45 ans sont cités 6 fois (p 3/8/10/11/14 (2 fois)). Le texte du projet d'accord dit, je cite : « *Une vigilance particulière sera accordée à la formation des plus de 45 ans afin de maintenir ou développer leur capacité à faire évoluer leurs compétences en cohérence avec les besoins du Groupe.* »

Pour les élus CGT, une telle affirmation reste très floue et semble relever d'une simple déclaration d'intention. Or c'est 67 % des salariés qui ont plus de 45 ans à la DROSI et 75 % sur la DR LYON par exemple.

Pour la CGT, aucune politique ne réussira si elle repose sur la contrainte à rester au travail. Il faut donner envie au plus de 45 ans. Cela implique de construire des réponses sur leur statut dans le collectif de travail. Deux axes de motivation semblent prioritaires à mettre en œuvre, la reconnaissance et des garanties contre la pénibilité du travail.

La commission formation emploi pourrait travailler pour obtenir une vision plus précise de la localisation de ces salariés (unité, DR, bassin de vie), des filières de métier ou ils exercent et à partir d'un panel représentatif, mener une enquête sur les difficultés rencontrées par ces salariés en terme de formation, de mobilité, de changement de métier, de motivation et aussi s'appuyer sur leurs propositions et besoins pour arriver à une réelle prise en compte concrète des particularités de cette population par FT.

Il faut arrêter de culpabiliser les vieux. Je vous lis un extrait du rapport de VSF : « *À cause des vieux, de leur niveau de salaires, cela nous oblige à gagner à cause d'eux un gain de productivité de 2 % par an d'une manière automatique.* » Ainsi, si vous voulez garder des gens motivés dans l'entreprise tout en leur disant qu'ils sont payés trop cher et que c'est à cause d'eux que l'entreprise perd des gains de productivité, nous n'y arriverons pas.

Jean-Claude LORIOT

Sur le respect des droits de fonctionnaires, je ne peux pas être plus clair. Nous ne pouvons pas toucher aux droits des fonctionnaires dans cet accord.

Sur le bassin d'emploi, nous n'avons pas la même définition. Dans l'accord, il est clairement défini comme étant le périmètre géographique actuel des DR.

Il y aura sans doute des spécialistes RH pour les espaces développement, mais certains ne le seront pas. Il y a des personnes qui ne sont pas de la RH, pourtant ils sont excellents, parce qu'ils ont de l'intérêt pour leur métier et pour les gens. Leur rôle est de faire le lien entre les compétences et des emplois. Ils peuvent, par ailleurs, avoir sous leur responsabilité, des spécialistes RH pour des conseils aux collaborateurs. Pour ce qui est des espaces développement, j'estime que c'est une bonne chose d'avoir une personne qui vienne de l'activité directement et qu'il soit assisté d'un collaborateur RH.

Sur le télétravail, si vous décidez d'une expertise, ce sera aux frais du CCE. Nous avons parlé six fois des plus de 45 ans, car la loi précise que nous devons apporter « une attention particulière » aux plus de 45 ans. Or, à FTSA, il y a en beaucoup.

Notre but n'est pas de culpabiliser les seniors. Pour autant que je me souvienne, ce document disait que l'évolution naturelle de la masse salariale était liée à l'effet glissement/vieillesse/technicité, c'était une évolution automatique de la masse salariale de 2 % tous les ans.

Thierry TOULISSE - FO

Je rappelle que nous avons demandé des négociations sur les salaires, et notamment sur le complément FTSA.

Ce projet d'accord GPEC qui vient dans cette instance sans que la négociation soit terminée pose le problème de l'ambiguïté de la loi qui impose que le projet d'accord vienne dans une

instance comme celle-là. Cela dit, sans entrer dans les détails et sans revenir sur les prérogatives des délégués syndicaux, c'est un projet crucial pour l'entreprise et pour son personnel. Les annonces de M. LOMBARD permettront-elles d'envisager l'avenir avec confiance ? Ce n'est pas si sûr. La marge de progression est en tout cas phénoménale pour rétablir la confiance et le moral des agents et des salariés de cette entreprise. Le problème avec un tel accord est bien la confiance que nous pouvons avoir dans la signature de l'entreprise quant à son application d'un tel accord. C'est un point qui nous occupe fortement.

Nous regrettons le retrait du point sur la suite du CSC. La préoccupation des salariés, aujourd'hui, dans les services, est de savoir quand l'entreprise nous donnera la version 2 du CSC la plus similaire possible de la version 1. L'autre préoccupation est d'avoir la garantie d'un travail sur leur résidence. Le télétravail peut être une bonne réponse si FTSA s'engage résolument sur cette voie. Avec le problème sur la confiance de la signature de l'entreprise et sur le contenu même du projet sur ce point, nous ne sommes pas convaincus que vous souhaitiez aller dans cette voie.

J'ai noté, à la page 3, le fait de permettre aux organisations syndicales d'anticiper les réorganisations. Je pense qu'il faudra accroître la qualité du dialogue social pour que nous ayons la possibilité de les anticiper et non de les subir. Le fait de justifier cette mobilité par des réorganisations nécessaires à la performance de l'entreprise, je crois que dans cette instance, depuis près d'un an, vous ne nous avez pas convaincus. Vous devriez entendre davantage les élus du personnel pour que nous soyons convaincus de l'intérêt de ces restructurations.

Nous ne pouvons pas nous satisfaire de la notion de bassin d'emploi, même si elle a été améliorée dans la dernière version.

A la page 19 de la dernière version, dans le cadre du refus de la mobilité d'un collaborateur, pourquoi faut-il que le refus soit argumenté uniquement au niveau du N +2 et non au niveau du N +1. Il me semblerait opportun que l'argumentation soit écrite dès le premier refus.

Je rejoins M. MIERLOT sur la compétence des personnes responsables des espaces développement. Ainsi sur mon AE de Bordeaux, je ne suis pas certain que le candidat soit le bon pour assurer cette tâche. Nous avons vu par l'expérience que les personnes qui avaient une véritable compétence RH étaient plus efficaces dans leur domaine que ceux qui n'en avaient pas du tout.

Sur le problème B2, je me demande pourquoi la garantie de la rémunération dans le cadre d'un changement à l'intérieur du Groupe est-elle limitée à un seul niveau A et D ?

Sur le travail qui pourrait être demandé à la commission Emploi et aux autres commissions, il va de soi que cela ne se substituera pas aux prérogatives des organisations syndicales.

Jean-Claude LORIOT

Il n'y aura pas de CFC bis, ce n'est plus réalisable. Il faut l'accepter. Il faut trouver ensemble des dispositifs qui permettent d'aménager la fin de carrière. Nous vivons dans un monde réel où tout est fait pour que les gens restent de plus en plus longtemps au travail. Il faut trouver des solutions intelligentes qui ne peuvent être en aucune manière la version du CSC.

Nous ne pouvons pas nous engager sur la garantie du travail sur la résidence. La contrepartie de la garantie de l'emploi est la mobilité. L'entreprise ne peut pas à la fois garantir l'emploi et

garantir que cet emploi reste au même endroit. Nous nous engageons cependant qu'avant d'arriver à une mobilité géographique, nous regardons les solutions alternatives. Nous examinerons ainsi le télétravail, nous regardons si nous pouvant amener de l'activité sur le site et après, nous envisageons la mobilité géographique en faisant attention à la résidence du collaborateur.

Nous ne pouvons pas anticiper toutes les réorganisations. La gestion prévisionnelle n'est pas une science exacte. Sur trois ans, il peut y avoir des changements. Je donne l'exemple de la voix sur IP dont le développement est bien supérieur à ce que les analystes imaginaient.

S'agissant du refus de mobilité, l'idée n'est pas que ce soit le N +2 qui écrive son argumentation quant au refus. C'est bien le N +1.

Par ailleurs, nous limitons la garantie de la rémunération fixe aux non-cadres, parce que plus nous sommes dans un niveau élevé de la hiérarchie, plus la part variable augmente. Or, cette part variable peut être différente d'une entité à une autre. Pour les niveaux d'encadrement, nous regardons le salaire global. Pour certains cas, des gens préféreraient un salaire fixe moindre, mais une part variable plus importante.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Mon intervention se situe sur deux axes. Je pense que dans cet accord s'exprime toute la turpitude du discours de Jean-Claude LORIOT.

Jean-Claude LORIOT

Pas d'attaque personnelle, M. CROZIER !

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Quand je dis turpitude du discours, je parle du discours que vous portez. Il est malheureux de demander votre intervention expresse pour corriger la non-application de-ci, de-là, du Code du travail. Je dis que vous êtes un valet du capital, mais vous avez un bon cœur pour faire respecter le Code du travail.

Nous avons un accord important pour l'entreprise, parce qu'elle évolue dans son contexte réglementaire, d'autant plus que le système est fou. Je vous rappelle que notre système vise à déréguler un secteur qui marchait bien. Nous avons à la fois la dictature de Bruxelles qui s'impose à nous et un dérégulateur hors contrôle qui décide tous les matins de changer les règles du jeu. Nous ne savons pas si le consommateur et le personnel sont gagnants. Quoi qu'il en soit, nous en subissons chaque jour les affres. Il faut donc essayer de faire évoluer l'entreprise pour préserver au maximum les intérêts. Je ne suis pas certain que FTSA prenne toujours la bonne direction. Nous ne pouvons pas lui enlever l'idée qu'il faut faire quelque chose, pas seulement au profit des salariés, mais nous avons des événements externes qui nous obligent à évoluer.

Là où la turpitude du discours intervient, c'est lorsque j'entends dire tous les jours qu'on tente d'unifier les statuts et qu'il n'y a pas de différence. Or, chaque ligne de l'accord montre à quel point les spécificités des statuts obligent des traitements différenciés. À chaque ligne de l'accord, vous êtes obligés d'y faire référence. Et, quand vous ne voulez pas y faire référence, vous obérez des droits massifs et collectifs. C'est effectivement un accord sur lequel je reste

perplexe entre votre discours très unificateur et une réalité pratique qui se décline avec une telle différenciation dans son traitement.

Vous nous dites également que cet accord, plus que les autres, permettra de respecter les directives, les décrets et les lois, dont je n'ai pas connaissance en tant qu'élu et que vous vous obstinez à me refuser l'accès. Par ailleurs, il n'y a aucune documentation, aucune bibliothèque qui peut m'éclairer sur les dispositions particulières, lois et décrets. Vous nous invoquez des décisions comme la DG40 que je ne connais pas. Je vous rappelle que nous avons des textes fondateurs dans le Code de travail qui fait que vous avez un devoir d'information vis-à-vis des instances. Vous devez, en effet, fournir toutes les données nécessaires à la compréhension des élus.

Pour en revenir aux accords et aux décisions, je suis préoccupé, car je constate qu'il y a eu un accord IRP. Pendant un an, nous avons constaté une réelle difficulté. J'estime que la Direction a manqué à ses devoirs. Nous nous sommes même fait « envoyer sur les roses » par certains DRH lorsque nous avons l'outrecuidance de poser des questions sur le bassin d'emploi. A quoi sert de passer des mois à faire des accords que vous ne respectez par la suite ?

Je rappelle que le refus de la mobilité est un droit inaliénable des salariés de droit privé. Il y a une autre instance qui ne marche pas et qui fait l'objet de la turpitude de la Direction avec la complicité de certaines autres parties. Les CCP sont une instance qui est censée régler des cas de licenciement. Les CCP ne fonctionnent pas. La Direction ne respecte pas les textes. Ceci pose un débat de la confiance dans la parole de la Direction. Cette instance est grotesque, car lorsqu'il y a des refus de mobilités, FTSA maquille les licenciements pour refus de mobilité en d'autres motifs.

Je répète, M. LORIOT, que vous n'êtes pas le seul garant du respect de ces accords. Vous intervenez chaque fois que le Code du travail n'est pas respecté et que des licenciements dissimulés s'opèrent pour faire comprendre que nous sommes dans l'application stricte du Code du travail et qu'un refus de mobilité n'est pas un licenciement pour insubordination. J'entends bien que vous le faites à titre personnel, il n'en reste pas moins que c'est inacceptable dans le contexte actuel. M. CHEROUVRIER, quand M. LORIOT nous dit la main sur le cœur que demain nous appliquerons les accords que la Direction signe, je vous demande aussi de vous engager sur le respect de cet accord. Les RH ne sont pas tout dans cette maison. Nous voulons bien vous croire ; malheureusement, nous pensons que vous êtes extrêmement impuissant pour le respect de cet accord. La gestion prévisionnelle dans l'emploi et les compétences est une application jour après jour.

En tant qu'élu, je vous demande solennellement de faire appliquer cet accord dans sa lettre, mais aussi dans son esprit à l'ensemble des parties qui ont une responsabilité sur la gestion de l'emploi.

Jean-Claude LORIOT

Je pense qu'il ne faut pas personnaliser le débat. Je tiens à réaffirmer qu'une signature, quelle qu'elle soit, engage l'entreprise. Il n'y a pas de distinction à faire. Si l'accord n'est pas respecté, les personnes habilitées et les instances doivent être utilisées. Les DP doivent jouer leur rôle.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

C'est l'objet de mon propos. Cela ne fonctionne pas. Lorsque je pose la question sur l'application de l'accord s'agissant des comités de bassin d'emploi et des rapports, on me répond de passer mon chemin. C'est inacceptable. Quand nous sommes obligés d'intervenir pour défendre un salarié qui refuse une mobilité, si l'entreprise veut engager une procédure, elle doit engager une procédure de licenciement économique. Ce n'est pas normal.

Jean-Claude LORIOT

Nous sommes hors sujet. Les CCP ne sont pas l'objet du propos.

Lara ALOUAN – SUD

Les propos que vous avez dits m'ont fait bondir. Actuellement, les instances de DP ne fonctionnent pas, car les questions posées par les DP ne relèvent pas de l'instance DP. Alors, soit, nous allons rapporter les questions à l'ensemble des CE et du CCE. Vous ne pouvez pas dire cela. C'est incroyable !

Jean-Claude LORIOT

Il y a des questions qui sont traitées par les DP, d'autres par les CHSCT, d'autres...

Lara ALOUAN – SUD

Dans notre Direction, le représentant de l'employeur nous a dit qu'il ne s'était engagé à rien et que c'était son prédécesseur qui a signé l'accord. Je répète que les instances ne fonctionnent pas.

Jean-Claude LORIOT

Nous sommes là pour parler de l'accord. J'ai dit que les instances sont là pour vérifier que les accords sont respectés.

Lara ALOUAN – SUD

Il faudrait mettre à l'ordre du jour ce point, car il y a un réel dysfonctionnement.

Par ailleurs, j'aimerais dénoncer des cas de personnes qui ont été plus ou moins accompagnées par FTSA lors de leur parcours de professionnalisation ; ces personnes ont eu des formations. Cependant, elles n'auront pas le poste, car elles n'ont pas la classification pour prétendre aux postes, même si elles ont la qualification et les compétences. Je vous suggère d'ouvrir des possibilités de négociation à l'ensemble des organisations syndicales actuelles sur ce point là.

Pourriez-vous m'indiquer les engagements que la Direction prend, ainsi que les négociations quant à l'accord ? Quel est le point de départ, quelles sont les évolutions, quelles sont les concessions ?

Quel est le lien entre cet accord « emploi et gestion des compétences » et le projet HRTP.

Jean-Claude LORIOT

Aujourd'hui, il n'est pas question de faire le fil de la négociation. L'objet est de vous proposer un texte sur lequel vous avez à donner un avis. Nous n'avons pas tenu le détail des concessions.

Lara ALOUAN – SUD

Vous disiez que ce projet devait évoluer. C'est dans ce sens là qu'il y a des évolutions. Peut-être pouvez-vous nous présenter à nouveau le projet à nous décrivant les évolutions ?

Jean-Claude LORIOT

Nous l'avons déjà fait. S'il y a des évolutions, lors de la prochaine réunion, nous vous ferons part de toutes les modifications.

Le lien entre l'accord et l'HRTP, il n'y en a pas. HRTP est un programme d'optimisation d'une fonction. Je ne vois pas particulièrement de lien entre les deux.

Lara ALOUAN – SUD

Je vais préciser mon propos. Vous nous présentez une déclinaison d'ACT. Je vous demande donc comment FTSA compte faire plus avec moins de personnes. Les N +1 et les N +2 sont débordés. Comment les ressources humaines mettront-elles en œuvre l'accord ?

Jean-Claude LORIOT

Je ne compte pas lancer le débat HRTP, débat qui reviendra en CCE. Vous aurez ainsi toutes les occasions de redire que vous n'aimez pas le projet HRTP.

Lara ALOUAN – SUD

Ce n'est pas la question. J'aimerais simplement comprendre la proposition à travers un cas concret. Peut-être que vous ne pouvez pas retenir cette proposition du fait de l'intitulé de l'ordre du jour. Je vous suggère de discuter avec la personne qui élabore le HRTP et de prendre cet exemple pour illustrer mon propos.

Jean-Claude LORIOT

Je persiste à ne pas voir le lien.

Jean-Pierre CREUX - CFDT

Je suis inquiet sur le fait que ce point arrive à l'ordre du jour aujourd'hui, car nous ne sommes pas au bout de la négociation. Il y a encore des points à aborder à la négociation. Derrière cela, les attitudes de FT d'amener ce point à l'ordre du jour contribuent plus à un engorgement du CCE qu'à une véritable volonté de dialogue social.

Par ailleurs, s'agissant de la non-application de la DG40, Jean-Claude LORIOT nous renvoie vers les délégués du personnel. Cependant, ouvrez les yeux sur les détournements des droits quotidiens dans les DR. Je pense que malgré les propos de M. BARBEROT, FTSA continuera à faire « gicler » les personnes vers d'autres cieux quand ils voudront passer cadre supérieur. Il faut dire halte au feu ! Les textes doivent être respectés. C'est également votre rôle.

Que mettez-vous derrière la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ? Je crains que vous n'en fassiez pas un véritable élément de progrès qui permette à chaque salarié de mieux dérouler sa carrière, qu'on réponde mieux à ses besoins en terme de formations, de rémunération et de promotion. Il nous faudrait une vision à moyen terme pour prévoir le déroulement de carrière. J'ai peur que FTSA ait une autre idée derrière la tête. Je pense que ce sera la vaseline à la suppression d'emploi. Les élus du CCE ne l'entendent pas ainsi.

Jean-Claude LORIOT

Je ne ferai pas de commentaire, parce que sont des opinions.

Nous venons devant le CCE, comme le prévoit la loi, avant que l'accord soit signé. Nous estimons que cet accord est dans sa phase finale. Il faut arrêter un moment ou un autre.

C'est dommage d'aborder cet accord comme vous le faites. C'est d'autant plus dommage que cet accord a fonctionné pendant trois ans. Il avait été signé par quatre organisations syndicales. Je ne pense pas qu'il a été utilisé comme de la vaseline. Cet accord a vraiment apporté beaucoup de progrès au personnel. Ce nouvel accord est encore plus complet que le précédent. Personnellement, je ne vois pas comment on peut ne pas signer cet accord. Je vous signalerai juste que nous consultons aussi tous les CE des filiales. Deux d'entre elles ont déjà donné leur approbation.

Philippe REY – CGT

Dans le préambule de l'accord, il est mentionné que dans les trois prochaines années, FTSA veut être l'opérateur référence des nouveaux services de télécommunications en Europe. Vous employez également des mots comme « professionnalisme accru », « anticipation », « valorisation », « valoriser le savoir-faire », « développement personnel », « confiance », « opportunité », « visibilité ». Les mots sont forts, positifs et rassurants, mais ils doivent être suivis de faits concrets. Je vous dirai cette citation : *« la pratique valide la théorie et la théorie renvoie à la pratique »*.

Sur les projets de réorganisation, il est bien précisé dans le préambule que nous serons informés en amont.

Quelles sont les activités prioritaires, parce que si elles changent sans cesse, comment peut-on avoir une visibilité ? J'aimerais également savoir qui décrète les activités et les métiers prioritaires, à quel moment et à qui elles sont présentées. Voulez-vous conserver le réseau ? Serons-nous tous dans le commercial ? Pour moi, c'est cela la plus grande visibilité. Si les salariés savent que vous embaucherez à FTSA de façon exponentielle, demain, nous comprendrons le terme de visibilité.

Quelle est la notion de poste disponible et prioritaire ? Qu'en est-il s'il y a un refus de mobilité ? Quelles mesures concrètes seront prises pour les fonctionnaires et les salariés de droit privé ? Quelles seront les possibilités ? Vous dites qu'ils auront une meilleure chance de se repositionner à l'intérieur du Groupe et à l'extérieur, mais quand et pourquoi ?

Un pilote de PEU peut-il se repositionner sur un nouveau poste en ayant recours à un parcours de professionnalisation ?

Sur le sujet de l'anticipation des réorganisations, vous avez un projet sur trois ans (ce qui est mieux qu'un an), mais combien y en aura-t-il et quand ? C'est cela la visibilité ! C'est d'abord

d'adapter au rythme des humains. Vous ne pouvez pas réorganiser tous les jours, ce n'est pas possible. Ces réorganisations occasionnent du stress, des maladies.

Dans le réseau, il y a bien des réseaux prioritaires. L'apprentissage fait-il partie du recrutement ? S'il n'y a pas de suite à ce contrat d'apprentissage d'un an, pour moi, ce n'est pas du recrutement. Y a-t-il une embauche après le contrat de professionnalisation ? Quelles sont les autres sources de recrutement sur le long terme ?

Je suis attaché à la notion de développement du tutorat, car c'est la transmission de savoir. Pour encadrer la formation, je suis d'accord que le tutorat est indispensable. Mais quand, qui comment et avec qui ?

Sur le télétravail, je donne un exemple d'une personne qui s'est vu opposer un refus catégorique de son chef de groupe. Le responsable du service lui a fait savoir que s'il acceptait de faire des études en ligne de chez lui, on lui donnerait un poste de télétravail. Je me demande donc si la gestion prévisionnelle des compétences n'est que du marchandage.

Par ailleurs, les nouveaux arrivants ne sont pas vraiment accompagnés sur leur poste sur le terrain. Je me demande vraiment si l'accord sera bien mis en place, car les encadrants n'ont pas changé. Vous ne pouvez pas transformer les hommes du jour au lendemain. Il y a des évolutions, mais pas des transformations de A à Z. Mettez déjà en pratique ce qui est faisable avant d'avoir de grandes théories que nous ne sommes pas capables de suivre.

Jean-Claude LORIOT

Je ne sais si je peux répondre à tout. J'ai renoncé à vous convaincre.

S'agissant des activités prioritaires, c'est le management qui décide. Vous en serez informé. Je vous ai entendu parler d'une vision à trois ans. Je tiens à préciser que c'est chaque année qu'il y a aura une vision à trois ans. Par ailleurs, nous aimerions pouvoir anticiper les réorganisations. Vous nous surestimez dans la capacité d'anticiper. J'ai l'impression parfois que les organisations syndicales sont plus ultras lucides que la Direction, parce qu'elles nous répètent souvent « on vous l'avez dit ! » ; mais, je vous épargnerais de citer ce qui ne s'est pas fait. Il ne faut pas nous en demander trop. Il y a des événements imprévus, la concurrence évolue en permanence. Il y a un an, nous ne pouvions pas anticiper ces résultats qui ne sont pas à la hauteur de nos attentes.

Les chances de se positionner en externe sont des cas de mobilité vers la fonction publique...

Quant au parcours de professionnalisation, vous m'avez cité un cas précis. Or je ne sais pas répondre sur les cas précis.

L'apprentissage peut être évidemment une source de recrutement, comme les contrats de professionnalisation, comme les recrutements extérieurs.

Philippe REY – CGT

Ma demande est de savoir si la personne en apprentissage peut avoir la garantie d'être gardée après son apprentissage. Ce n'est pas donner de l'optimisme aux jeunes en apprentissage que de leur dire que l'entreprise ne les gardera pas.

Jean-Claude LORIOT

J'estime qu'il est préférable de dire les choses dès le départ, si vraiment il n'y a pas de possibilité de garder la personne. Mais je suis d'accord avec vous, il faudrait mieux que nous embauchions nos apprentis.

Philippe REY – CGT

C'est contradictoire. Vous ne pouvez pas dire qu'il y a des zones prioritaires et ne pas embaucher ! Ces apprentis sont sur ces postes-là.

Jean-Claude LORIENT

Ce n'est pas facile de transformer les gens. Nous avons plusieurs défis dans cette entreprise : le défi de la concurrence et le défi de la pyramide des âges. La bonne solution est de garder les gens présents et d'essayer de leur proposer du développement de compétences et de l'évolution vers de métiers. Si vous trouvez cela négatif, nous avons un problème de communication.

Philippe REY – CGT

Je ne trouve pas cela négatif. Mais ce n'est pas un accord qui changera les gens, c'est la motivation que vous leur donnez. Il faudrait que le personnel soit confiant. S'ils n'ont pas cela, ils ne seront pas partants. C'est un pré requis.

Bernard JAMET- CGT

Je vous entends, M. LORIENT, dire que les accords doivent être respectés, mais la DG40 ne l'est pas dans bien des unités. Vous savez bien que la DG40 a été à l'appréciation de la DRH de l'unité et, depuis l'application du plan TOP, il n'y plus de mobilité géographique.

En outre, vous prenez comme référence le temps moyen de trajet en bus ; or, vous ne prenez pas en compte les heures de pointe et les embouteillages. De même, en matière de mobilité avec un véhicule, vous ne prenez pas en compte l'application MAPI. Je vous confirme que la note n'a pas été souvent respectée.

Sur le télétravail, j'ai un exemple d'une personne qui voulait assister son mari en phase terminale d'une maladie. Au bout de quelques mois, la Direction a fini par accepter le télétravail. Mais, ce télétravail devait rester confidentiel et exceptionnel.

Je n'ai pas entendu parler du bassin de vie ou du cadre de vie. Dans le schéma directeur qui nous a été présenté dans ma DR Centre-Val-de-Loire, mon DRH a parlé d'anticipation et non de prévision. L'anticipation dans ces conditions consiste à dire qu'il y a trois grands pôles. À Tours, il y a Orange. À Orléans, nous aurons l'activité AT Home et AC Home et à Chartres, nous aurons l'activité AC Home. Cependant, on nous dit que Tours aura la priorité sur Orange. Donc, toutes les activités autour sont supprimées.

Je suis inquiet, parce que dans ce projet, la Direction met toutes les conditions pour que les salariés n'aient plus le choix de rester sur son travail ou sur sa résidence.

Jean-Claude LORIENT

Vous dites que le télétravail a un caractère confidentiel et exceptionnel. C'est l'exemple d'un gain de l'accord, car il y est écrit que le télétravail doit être étudié avant de faire bouger les personnes.

Dans la notion de bassin de vie et de mobilité, vous dites que l'accord ne laisse plus de choix aux salariés. Je vous invite à réfléchir sur le fait que si nous ne signons pas l'accord, les salariés seront mieux protégés de la mobilité. Au contraire, j'estime que l'accord est une protection supplémentaire pour les salariés. Nous n'avons pas besoin de cet accord pour faire des choses dans l'entreprise.

Denis VARRIERAS – SUD

Je m'associe aux interventions précédentes sur le respect de l'entreprise sur les accords qu'elle peut signer, voire, au pire, les décisions unilatérales qu'elle peut prendre. Le problème majeur est donc de savoir qui dirige dans cette entreprise. Il faut voir comment les directeurs régionaux et d'unités interprètent de manière différente les notes de FTSA ! Et quand la Direction générale est interpellée, il n'y a aucune retombée. Dans ce cadre là, comment établir un début de commencement de relation de confiance ? Personnellement, je ne me fais pas beaucoup d'illusion sur ce changement.

Sur le projet lui-même, certaines notions mériteraient d'être précisées et certaines manquent. Sur le passeport formation, expliquée en page 31, nous n'avons aucune information, que ce soit sur la forme que cela prendra ou sur les outils.

Sur la charte de tutorat, nous nous félicitons que cette question soit abordée au travers de ce projet d'accord. Cependant, cette charte n'est pas suffisamment développée dans le projet tel qu'il est proposé aujourd'hui. Cette charte fera-t-elle l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales ou d'une décision unilatérale. Au cas où ce serait une charte écrite par l'entreprise, qui en aura la responsabilité au niveau de la DRH ?

S'agissant des manques, il y a la liste des métiers prioritaires ou stratégiques considérés par l'entreprise, qui a la charge de les définir, comment ils sont définis, comment les salariés sont informés de l'évolution de ces métiers prioritaires ou stratégiques. Cela aurait mérité, au minimum, une annexe, laquelle aurait pu être revue périodiquement au vu de l'évolution des métiers au sein de l'entreprise. C'est particulièrement important, car c'est au vu de la détermination de ces métiers prioritaires ou stratégiques que sont déclenchées les mesures d'indemnisations.

La question des personnels hors activité manque dans l'accord. En effet, à aucun moment on ne parle des permanents syndicaux, des personnels en disponibilité avec des mandats électifs ou associatifs.

Bien évidemment, des dispositions sur les moyens des organisations syndicales figurent dans l'accord, mais dans ce projet, il y a des dispositions nouvelles. Il me semble que ce projet d'accord aurait pu en faire mention à un moment ou à un autre.

Jean-Claude LORIOT

Pour ce passeport formation, nous ne sommes pas rentrés dans le détail. Le passeport formation est le relevé de toutes les formations dont le salarié a bénéficié au cours de sa vie dans l'entreprise.

Sur la charte du tutorat, nous n'avons pas réfléchi à la question. Je suppose que c'est Nicole DARRIET qui en a la charge. Cette charte est à définir.

Sur les manques que vous soulignez et la liste des métiers prioritaires et stratégiques, il ne faut pas faire de confusion sur le but de l'accord. Son but n'est pas, en effet, de donner de la visibilité en soi, mais de négocier tous les trois ans sur la gestion prévisionnelle des emplois. Cette négociation porte sur quelles sont les informations à apporter, à quelles instances, à quelles conditions et à quel délai. Nous négocions donc dans quelles conditions les instances recevront les informations et seront consultées. La liste que vous réclamez sera présentée au CCE pour discussion et avis.

Pour les personnes hors activité, nous n'avons pas abordé cette catégorie-là. Il faut s'y intéresser plus dans un accord de type moyens et droits syndicaux.

Michelle AUTRET-BRISSON - SUD

Comme l'a rappelé M. LORIOT, il y a eu un certain nombre de séances de négociation. Il y en a encore une de prévue le 16 février. Nous ne sommes donc pas en face d'une version définitive de l'accord. Il peut donc évoluer plus ou moins à l'occasion de la prochaine séance de négociation. Or, il n'est pas possible que le CCE puisse donner un avis sans avoir la version définitive de l'accord. M. LORIOT nous a rappelé très opportunément que le précédent accord avait trouvé la signature de quatre organisations syndicales. Je ne ferai pas de pronostic sur qui signera ou pas. Ce dont je suis certaine, c'est que s'ils trouvent des signataires, l'accord s'appliquera. J'ai bien compris que l'entreprise a l'intention, à l'issue de la prochaine séance de négociation, de proposer à la signature. Donc, en toute logique, ces signatures devraient intervenir lors de la deuxième quinzaine de février. À partir du moment qu'il sera signé, cet accord s'appliquera. Il n'y a donc pas beaucoup de sens qu'un CCE se prononce dans plusieurs mois alors qu'il sera déjà appliqué. Je pense donc qu'il n'est pas possible de se prononcer aujourd'hui et que le CCE prenne la responsabilité de prendre l'avis sur cet accord dans la séance qui suivra immédiatement la détermination de sa version définitive.

Jean-Claude LORIOT

Nous sommes dans l'ambiguïté de la loi. En effet, celle-ci dit que les instances doivent être consultées avant la signature de l'accord. Ce n'est pas une version définitive, j'en conviens. Cependant, elle ne peut pas l'être, car le dernier mot appartient aux délégués syndicaux. Ce ne peut pas être la version définitive, car le rôle du CCE est de donner des recommandations. Par définition, la version finale interviendra après que nous soyons intervenu. Si le CCE n'est pas en mesure de donner un avis, nous inscrirons ce point à la réunion du 22 février.

Jean-Paul GRISTI - CGT

L'inscription de ce point à un autre CCE me semble d'autant plus indispensable que nous mandatons la commission Emploi Formation et certaines autres formations pour travailler sur les différentes pistes qui ont été ciblées. J'ignore cependant si la commission Emploi Formation serait susceptible de rendre ses travaux pour le 22 février. Il me semble plus logique d'inscrire ce point au mois de mars.

Jean-Claude LORIOT

Nous ne l'inscrirons pas au mois de mars. Nous avons comme objectif de signer cet accord en décembre. Nous avons déjà repoussé ce point, parce que le sujet est vaste. Mais, je n'ose penser que nous sommes dans une démarche de ralentissement.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Cette remarque ne correspond pas à la réalité. Nous n'avons pas une démarche de ralentissement. Nos questionnements posés à la commission sont réels.

Jean-Claude LORIOT

Si le CCE décide de missionner une commission, cela fait partie de ses prérogatives. Mais cela procède d'une procédure bien compliquée, dans la mesure où nous discutons de ce sujet depuis des mois.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je n'ai pas besoin de vous préciser que les organisations syndicales sont une chose et que le CCE en est une autre. Vous ne devriez pas y avoir de mélange de genres.

Jean-Claude LORIOT

Nous inscrirons ce sujet-là le 22 février.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Vous prendrez donc les dispositions pour faciliter la tâche à la commission.

Jean-Claude LORIOT

Je n'ai toujours pas compris ce que fera la commission Emploi Formation. J'ai, cependant, été attentif à la proposition sur les seniors.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Il y a eu d'autres propositions quant au mandement de la commission.

Jean-Claude LORIOT

Ce n'est pas à moi d'en juger. Nous sommes convaincus qu'il faut signer cet accord. J'espère que nous aurons tous les signatures. Nous ne pouvons pas reporter en permanence de CCE en CCE.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Cela présage mal de la coopération qui pourrait s'établir entre la Direction et le CCE ou par l'intermédiaire de la commission. Vous imposez un délai de quinze jours pour que la commission puisse travailler. Nous comprenons votre point de vue quant aux délais. Cependant, vos interventions quant à la participation de FTSA pour faciliter la tâche de la commission ne laissent pas présager d'une volonté de permettre à la commission d'alléger la tâche qui pèse aujourd'hui sur le CCE. Nous vous proposons concrètement de fonctionner autrement et vous mettez en avant toute une série d'obstacles qui paraissent insurmontables.

Jean-Claude LORIOT

Je pense sincèrement que le CCE aurait pu donner aujourd'hui un avis. Ce n'est pas un projet de restructuration. Il s'agit de formuler des avis, des remarques, des propositions sur un texte que la Direction vous remet. Elles ont été faites. Logiquement, nous devons aller voir les négociateurs pour leur donner vos remarques. C'est une spécificité de FTSA que d'avoir besoin de réunions et de missionner des commissions sur de tels sujets.

Jean-Paul GRISTI - CGT

C'est une question d'organisation du débat au sein du CCE. Pour ce qui concerne le CCE, il y avait une déclaration de la commission Emploi Formation qui demandait à être mandatée. Des délégations avaient prévu des interventions pour mandater cette commission. Le débat est venu sur le fond. Nous aurions pu traiter ce sujet de la manière suivante : chaque délégation aurait pu faire une déclaration acceptant de mandater une commission en précisant les pistes sur lesquelles nous voulions que la commission travaille et s'en tenir là aujourd'hui. Nous pourrions avoir le débat lors d'un prochain CCE au moment où la commission aurait rendu ses travaux. Nous aurions gagné deux heures. C'est une conception que nous pourrions avoir pour le fonctionnement du CCE. Il me semblait que vous partagiez le fait que les commissions jouent pleinement leur rôle.

Jean-Claude LORIOT

À mon avis, ce genre de sujet ne nécessite pas l'avis d'une commission.

Dominique SCHEIDECKER - CGT

Dans le texte de l'accord, il est fait référence au terme « collaborateur ». J'estime que cette terminologie n'est pas du tout représentative d'une réalité. Le mot collaborateur est un abus de langage.

Pour revenir sur l'aveu du faible taux de contrat d'alternance, je vous renvoie à la consultation annuelle sur l'emploi où il est dit en substance que le nombre de contrats en alternance marque la volonté de FTSA de poursuivre sa politique d'accueil d'insertion des jeunes dans l'entreprise. Il serait intéressant qu'il n'y ait pas d'annonces liminaires et péremptoires sur l'emploi qui ne soient pas du tout représentatives de la réalité.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

En tant qu' élu, je suis à même de rendre un avis aujourd'hui. Je respecte la demande d'autres élus d'avoir le besoin de solliciter du temps et d'expertises particulières.

Les propos de Jean-Claude LORIOT sonnent à mes oreilles comme une douce musique quand je l'entends évoquer la loi sur la soumission au CCE des accords dans un état non signé. J'entends vos propos qui reviennent à dire que chaque fois que vous présentez aux organisations syndicales un accord ou un avenant, vous entendez le présenter non signé dans les meilleurs délais au CCE.

Jean-Claude LORIOT

Vous allez parler des ASC...

Sébastien CROZIER – CFE CGC

J'en veux pour preuve que j'ai dû en tant qu'élu CE subir les assauts de la Direction sur la présentation d'accords signés par des organisations syndicales, accords qui étaient déjà préalablement signés. Vous devriez rappeler aux organisations syndicales que les accords se doivent d'être présentés dans leur intégralité, même s'ils ne sont pas totalement finalisés en terme de négociation, puis ils doivent être présentés pour avis aux CE et au CCE. Je saurai vous le rappeler en temps et en heure dans cette instance comme dans d'autres, et y compris dans les prétoires.

Jacques FAURITTE - CFDT

Je rappelle que la commission Formation et Emploi avait proposé ses services pour que le CCE soit éclairé le plus possible. Je pense qu'il y a deux solutions : le CCE décide de mandater la commission ou non. Si c'est oui, je recommande qu'en fonction des propos de ce jour, nous fassions une proposition de calendrier et de travail en nous fixant l'objectif du 22 février, le restituer d'ici la fin de la semaine au Bureau et ensuite, avec les RS et les élus, pour prendre une décision.

Christian PIGEON - SUD

Je suis ennuyé. J'entends bien le souci de la commission d'évaluer toute une série de choses qui relèvent de sa compétence. Cependant, je ne vous cacherais pas que la nécessité de signer pour les délégations SUD ne dépendra pas de l'avis de la commission. Je voyais bien l'intérêt pour la commission de s'emparer des différents volets de l'accord proposé, surtout du point de vue du suivi.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Les travaux d'une commission n'engagent en rien les délégations d'élus quelle qu'elles soient. Chaque délégation se positionne comme elle l'entend. De toute évidence, l'ensemble des organisations syndicales, hormis SUD, souhaite que la commission Emploi et Formation travaille, reste à en préciser des pistes de réflexions. Il ne me semble pas nécessaire de procéder à un vote sur cette question.

Serge CAMBOU - FO

Sur ce problème de fond et de forme, nous avons deux solutions. La commission est mandatée ou ne l'est pas. Je considère que si celle-ci est mandatée, elle doit prendre le temps d'assumer son travail. Vous êtes le seul, M. LORIENT à considérer que le 16 février sera la dernière réunion des négociations. Nous sommes dans une ambiguïté ; j'ai cru comprendre que la CFDT ne considérerait pas que les négociations étaient terminées. Je pense qu'il faut prendre le temps que la commission ait le temps de travailler. Je ne pense pas que le *teaming* puisse se faire d'une manière correcte. Je pense que le CCE a cette possibilité d'analyse. Je confirme que les élus ne sont pas coupés des organisations syndicales qui négocient. En conséquence, le CCE peut très bien avoir l'analyse du texte proposé aujourd'hui. Cependant, nous considérons que la version de ce jour sera loin d'être la définitive. Je serais plutôt favorable pour examiner ce projet lors du CCE de mars.

Jean-Claude LORIENT

Nous considérons que le texte est en phase finale. Je rappellerai que la négociation continue tant qu'une des deux parties n'a pas décidé de l'arrêter.

Serge CAMBOU - FO

Ne vous méprenez pas sur mes propos. Il faut bien que le CCE ait cette analyse quant à son rendu d'avis.

Jean-Claude LORIOT

Je pense qu'il faut faire confiance aux négociateurs. J'ai l'impression que la négociation se passe dans cette instance.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Non ! Il n'y a rien qui vous permette de penser cela.

Jean-Claude LORIOT

Vous avez besoin de missionner la commission Formation du CCE pour qu'elle éclaire l'avis que le CCE donnera aux négociateurs, lesquels négocieront... Cela devient délirant.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Vous exagérez. Personne n'a dit que la commission Emploi et Formation était mandatée pour donner son avis aux négociateurs. Le CCE donnera un avis à la Direction et non aux négociateurs.

Jean-Claude LORIOT

Cela revient au même !

Jean-Paul GRISTI - CGT

Non !

Christian PIGEON - SUD

Si la commission décide que ce texte est mauvais, cela pèsera sur la signature éventuelle ou pas des délégués syndicaux. Notre délégation a été désignée après un accord entre organisations syndicales sur la représentativité de chacun dans notre CCE. Nous n'avons pas l'intention de déléguer le pouvoir du CCE à telle ou telle commission. De ce point de vue là, nous avons dit que nous étions en mesure d'émettre un avis après les ultimes réunions de négociation. Nous sommes soucieux de conserver les prérogatives des élus de cette instance, même si nous sommes aussi soucieux de faire travailler correctement ces élus-là. S'il y avait eu une impérieuse nécessité de mandater une commission, nous nous en serions aperçus avant.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Il n'entre pas dans les prérogatives d'une commission d'émettre un avis. Personne dans l'assemblée n'a émis l'idée que la commission Emploi Formation était mandatée pour émettre un avis sur ce dossier, elle est mandatée pour travailler sur ce dossier à travers des différentes

pistes et c'est le CCE qui émettra un avis. L'interprétation de M. PIGEON ne repose pas sur une quelconque intervention de ce matin, ni même sur les droits ou prérogatives d'une commission. La commission est là pour préparer le travail du CCE. C'est dans ce cadre très strict que nous la mandatons pour travailler sur le thème de ce matin.

Thierry CHATTE - CFTC

Nous ne sommes pas intervenus. En effet, nous redirons qu'il était prématuré de le présenter en CCE. Tous ces débats nous confortent dans cette position. Apparemment, il s'agit de nous prononcer sur cette version de texte.

Hier, j'étais en réunion de notre section nationale. Nous avons fait le point de la négociation sur l'accord GPEC. A aucun moment, il n'a été question de texte abouti. Il est donc malhonnête de demander un avis sur un texte non abouti. Je ne vois pas l'intérêt de se prononcer sur un texte qui peut encore évoluer.

Vous nous enfermez dans un calendrier serré. L'accord actuel est prorogé au 15 mars. Vous semblez dire que la séance du 16 sera la dernière et que le texte est abouti. Je ne vois pas l'intérêt de cette dernière séance de négociation. Dites-nous clairement si le texte est encore amendable. S'il n'est pas amendable, confirmez-nous que c'est la dernière version. Ainsi, nous pourrions rendre un avis négatif.

Jean-Claude LORIOT

Il faudrait donc présenter ce texte dans sa version définitive au CCE. Dans ce cas-là, le CCE émettrait un avis sur un texte plus amendable. Les négociateurs nous demanderaient pourquoi ils ont perdu leur liberté de négociation. Nous marchons sur la tête ! Je trouve la loi stupide, car elle mélange deux prérogatives différentes : celle de la négociation et celle de la représentation du personnel. J'affirme que ce n'est pas trop tôt. La loi ne dit à aucun moment quand consulter. Est-ce que les marges de modification possibles sont les mêmes dans mon esprit et dans le vôtre, ce qui est un autre problème ?

Thierry CHATTE - CFTC

C'est le contexte qui nous conduit à ce propos. S'agissant le PERCO, une consultation est proposée en CCE alors même que les négociations sont à peine commencées. Je me pose des questions sur la méthode.

Concernant, la saisie de la commission de Formation, il est évident que si le calendrier serré est confirmé, il me semble problématique de mettre la commission sous la contrainte. Cela Bien que nous ne contestons pas le bien-fondé de la saisie de la commission, mais nous ne sommes pas convaincus qu'elle peut avoir le temps de travailler sereinement.

Jean-Claude LORIOT

J'aimerais vous préciser que la commission disposera des éléments qui sont là, soit l'accord lui-même, pour travailler.

Jean-Pierre CREUX - CFDT

La CFDT souhaiterait une suspension de séance.

Suspension de séance

Jean-Paul GRISTI - CGT

Nous vous proposons que M. FAURITTE vous présente la résolution après le repas.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

C'est entendu. Je vous donne rendez-vous à 14h30.

Reprise à 14h40

Jean-Paul GRISTI - CGT

M. FAURITTE est en mesure de vous lire la résolution que je vous propose de soumettre au vote du CCE.

Par ailleurs, je vous annonce que les responsables d'Intelmatique ne pouvaient pas rester au-delà de 16 heures. Le point a donc été remis à une date ultérieure.

Frédéric NEGRERIE

Le point sur Intelmatique viendra grossir le rang des questions qui passent le 22 février, journée où nous avons atteint la côte maximale. À partir de maintenant, tout sujet réputé du 22 février devient en fait du 23 février...

Jacques FAURITTE - CFDT

« Les élus du CCE FTSA mandatent sa Commission Formation et Emploi, avec activation si nécessaire des autres commissions sur leur périmètre respectif et en lien avec le bureau, pour leur fournir les éléments utiles dans le cadre de l'engagement du processus d'information consultation du CCE de FTSA sur un projet d'accord-cadre pour l'emploi et la gestion prévisionnelle des compétences au sein du Groupe FTSA.

Dans le cadre de ses travaux, la commission intégrera notamment les annonces éventuelles du Président LOMBARD.

Les chapitres ou thèmes à traiter sont :

La GPEC, avec les métiers stratégiques

La formation

Le télétravail

L'emploi suivant les classes d'âge, notamment les seniors

Ce mandatement se fait dans le respect du rôle et prérogatives respectives des Responsables syndicaux négociateurs et les représentants du CCE.

La commission Formation et Emploi fournira aux membres du CCE en début de semaine prochaine le planning prévisionnel de ses travaux. »

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je passe au vote cette résolution.

AVIS FAVORABLES : 18 (CGT-CFDT-FO-CFTC-CGC)

AVIS NÉGATIF : 0

ABSTENTIONS : 7 (SUD)

La résolution est adoptée.

Christian PIGEON - SUD

Je précise que notre abstention a pour motif principal les problèmes de date entre l'exercice de la commission et l'accord tel qu'il est évoqué. La commission devrait peut-être se rapprocher des signataires de l'accord précédent pour demander un report supplémentaire d'exécution de l'accord précédent, puisqu'il est limité dans le temps.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Si je comprends bien, la Direction renonce de demander un avis au CCE.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

La réponse est oui pour aujourd'hui.

.VI Poursuite du processus d'Information-Consultation sur un projet de cession de la filiale FTMSC.

Marck GRANDPIERRE – Expert

Dans le cadre de l'information sur le projet de la cession de la filiale FTMSC, je vous ai présenté la dernière fois que nous nous sommes rencontrés les raisons de la cession, ainsi que le volet RH mis en place. Vous nous avez demandé de développer l'économique, c'est donc le but de ma présence aujourd'hui.

Lara ALOUAN - SUD

Le dossier que vous nous avez donné correspond-il aux documents remis précédemment ? Vous nous présentez ce point, alors que le CE de FTMSC a fait appel à des expertises et qu'il n'y a toujours pas eu le retour. En tant qu'élus, nous devons l'intégrer, car des éléments de réponse ne pourront peut-être pas nous être apportés.

Je vous signale que nos collègues de FTMSC nous ont rapporté que la Direction les aurait renvoyés sur FTSA et qu'un rapport a été communiqué le 26 janvier dont ils n'ont pas eu de retour, et ce, malgré les nombreuses relances. J'aimerais savoir si ce que vous allez nous présenter sera augmenté des points qui ont déjà été portés à votre connaissance, à savoir le prix estimé de l'opération, les modalités du montage de l'opération avec le pourcentage de répartition des fonds propres de la holding, le plan de remboursement par type de dette, l'impact sur le *business plan* de FTMSC, le tableau de flux de la holding et de la cible, le bilan prévisionnel de la cible, les comptes de résultat prévisionnel, le business plan détaillée de FTMSC avec ses hypothèses de construction. Nous sommes le 8 février. Si vous avez eu des éléments de réponse, les avez-vous communiqués aux collègues du CE de FTMSC ?

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous ne vous demanderons pas l'avis relatif à ce projet aujourd'hui. Nous reprogrammerons dans un CCE ultérieur, auquel nous aurons à cette date qui reste à définir le rapport de l'expert.

Marck GRANDPIERRE – Expert

Je vais répondre à Mme ALOUAN. Je ne prévois pas de faire de réponse sur les points que vous soulevez qui sont des points déjà soulevés par le CE de FTMSC et sur lesquels nous travaillons de façon très étroite avec l'expert. Ces réponses seront bien entendu rapportées au CE.

Mon propos est de vous apporter tout l'éclairage possible sur l'environnement économique de FTMSC qui a été rajouté au dossier présenté comme un volet économique. Il s'agissait également de savoir comment la société est positionnée aujourd'hui et de faire un éclairage sur le *business plan*. Je vous ai fait une présentation synthétique des documents qui sont dans le projet qui vous a été remis en pdf.

L'environnement économique des mobiles par satellite est à la fois simple et complexe. Les différents intervenants sont les systèmes mobiles, les systèmes satellites et un fil de communication qui transite entre le mobile, le satellite et le point d'atterrissage et d'interconnexion aux réseaux. Les flux fonctionnant dans les deux sens.

Les acteurs et la chaîne de valeurs

Nous avons dans le ciel les opérateurs de satellites, les opérateurs de stations terriennes dont fait partie FTMSC, des revendeurs, des fabricants de terminaux et des clients finaux. FTMSC fait partie de ces opérateurs de stations, au milieu de la couche représentée par les opérateurs de systèmes satellites, les revendeurs et les équipementiers. Les opérateurs de satellite se comptent sur les doigts d'une main. Les fabricants de terminaux aussi. Les distributeurs sont beaucoup plus nombreux ainsi que les clients finaux avec quelques centaines de milliers de clients au niveau mondial. Dans cette chaîne de valeur, FTMSC est à la fois positionnée intermédiaire vis-à-vis des opérateurs de satellites qui peuvent aller en direct. Historiquement,

FTMSC était mono fournisseur, soit un opérateur de station terrienne. FTMSC est positionnée en tant que Land Earth Station Operator (LESO). Nous avons été le premier de ces opérateurs de stations terriennes à être reliés avec Immarsat et à chercher à diversifier nos sources d'approvisionnement. Pour cela, FTMSC n'a pas hésité à signer, en tant que distributeur, avec d'autres opérateurs de satellites. Dans ce cas, nous descendons ainsi d'un cran dans la chaîne de valeur pour nous positionner à un niveau équivalent à un revendeur. L'autre caractéristique de FTMSC est d'être un multi fournisseur et fournisseur de services à des distributeurs.

Les opérateurs de réseaux satellites

Les opérateurs de réseaux satellites sont ceux qui détiennent la propriété du satellite. Je précise que FTMSC ne détient aucune participation dans aucun opérateur de réseau satellite et n'a aucunement la priorité d'un satellite.

Jusqu'à la fin des années 90, il y avait un seul opérateur important de mobile par satellite qui était Immarsat qui s'est développé pour les marchés maritimes. Au début des années 2000, nous avons vu apparaître Globalstar, qui a disparu par la suite, et qui revient sur le marché, Iridium et Thuraya. Nous sommes revendeurs de ces opérateurs de satellite

En terme de positionnement, nous sommes le 4^{ème} opérateur d'Immarsat et le premier distributeur d'Iridium et Thuraya au niveau mondial.

La caractéristique de notre relation avec Immarsat est d'être opérateur de station. Cette station, près de Toulouse, permet de voir toute la zone de couverture ouverte par les trois satellites. Il nous manquait une vue sur le Pacifique. Nous avons passé un accord avec un opérateur japonais pour installer notre préfixe au Japon sur la station. Notre code station existe au Japon et permet aux bateaux qui sont sous le Pacifique de voir leur trafic acheminé par KDDI. Nous avons établi entre Aussaguel et KDDI un fonctionnement miroir des deux stations. Toutes les évolutions, toutes les activations de mobile que nous contrôlons à Aussaguel, sont valables, avec un délai de dix minutes sous le Pacifique, ce qui est important pour nous parce que notre marché est maritime. Je prend l'exemple des armateurs français qui ont des flottes de navires qui circulent sur tous les océans du globe. Nous devons donc pouvoir fournir les mêmes types de services à nos clients.

Les produits Immarsat

Il y a quatre générations de satellites. La première était un système analogique, les deux suivantes sont des générations de produits et de services numériques maritimes, terrestres et aéronautiques. Il est important de savoir pour la compréhension du dossier que tous ces services sont disponibles sur les stations d'Aussaguel et au Japon. Il faut également savoir qu'Immarsat introduit avec le lancement de ces satellites de 4^{ème} génération, effectifs en mars 2004, un nouveau business modèle. Ce service de 4^{ème} génération n'a pas besoin de la station d'Aussaguel pour fonctionner. Immarsat a considéré pour des raisons de ressources qu'il était aberrant de multiplier l'infrastructure terrestre en terme de station terrienne et qu'il était beaucoup plus efficace d'opérer eux-mêmes quelques stations dans le monde (une en Europe, une en USA et deux en Asie), et d'autoriser ses distributeurs et opérateurs de station à accéder à leur plateforme. Il y a donc un changement de business modèle sur Immarsat.

Le positionnement de FTMSC sur les services d'Immarsat

Il est évident que les services analogiques sont en déclin. Les services de deuxième génération sont pour certains des services stables, d'autres avec un potentiel de croissance moins fort, d'autres encore qui sont en déclin. Nous sommes extrêmement bien positionnés sur le produit M4 qui est utilisé par tous les médias et sur les produits d'Immarsat B. Le produit Immarsat A était un système installé sur les gros bateaux. Ce produit est en déclin. Nous avons anticipé cette fermeture en arrêtant la fourniture de services d'Immarsat A sur notre station et en la sous-traitant chez l'un de nos concurrents. Nous avons développé la base « clients » sur le service Immarsat B qui est le service maritime destiné à prendre le relais du service Immarsat A. Nous avons développé le service Immarsat Fleet qui est le service numérique destiné à prendre le relais de ces deux produits. L'Immarsat C qui est un système obligatoire à bord du fait de la réglementation de l'OMI qui impose des normes de sécurité sur les navires. Ce standard qui permet la localisation et le déclenchement d'opérations de secours est obligatoire. Nous sommes bien positionnés sur ce produit-là et sur les produits terrestres.

En résumé, FTMSC est bien positionnée sur les produits en croissance. Le RBGAN nous sert de précurseur pour le futur produit qui est le BGAN. L'autre opérateur de satellite important avec lequel nous avons développé notre business est l'opérateur THURAYA qui a été le premier à fournir un système mobile très proche du GSM sur le business modèle revendeur. Nous sommes équivalents SCS. Nous avons particulièrement réussi dans ce modèle en suscitant de nouveaux marchés grâce à couplage de système de cartes pré payées que nous avons été les premiers à développer sur les mobiles par satellite, non seulement voix, mais aussi Internet. Nous avons dupliqué ce système sur Thuraya en faisant un raccord avec la station de Thuraya sur d'autres fournisseurs qu'Immarsat. Il y a six ou sept ans, nous en avions une seule plateforme de service à valeur ajoutée qui était la boîte vocale. Aujourd'hui nous en avons 17. Thuraya est une alternative à Immarsat et vient compléter le portefeuille produit Immarsat avec un mobile tout petit et offrant de la voix, mais sur une couverture régionale.

Pour Iridium, c'est la même chose que pour Immarsat, mais avec une couverture mondiale avec un système de satellite non plus géostationnaire, mais à défilement et située en orbite un peu plus basse. Nous offrons des services d'un revendeur avec un service de valeur ajoutée complémentaire, implémenté sur notre station d'Aussaguel. Nous venons de voir la couche opérateur de satellite.

Au-dessous de cette couche d'opérateurs de satellites, nous avons les opérateurs de stations dont vient historiquement FTMSC. Nous sommes dans le premier groupe de ces opérateurs de station. Leur caractéristique est de fournir l'interconnexion entre la partie spatiale et la partie réseau terrestre. Les opérateurs de stations sont ceux qui travaillent essentiellement avec Immarsat.

Dans le premier groupe, vous trouvez nos concurrents principaux : Télénor, Stratos, Xantic et dans un deuxième groupe plus petit, vous avez Singtel, KDDI, OTE SAT. Nous avons enfin un troisième groupe qui est composé de petits opérateurs qui ne sont pas viables.

L'important pour les opérateurs de station Immarsat est de stabiliser la relation avec leurs fournisseurs. Nous avons donc signé avec Immarsat un contrat à cinq ans qui nous donnent une visibilité à la fois sur son rôle dans la chaîne de valeurs, qui reste le rôle de grossiste, et une visibilité sur les prix où nous avons négocié la possibilité d'avoir un horizon à trois ans sans cesse renouvelé, pour la stabilité dans nos offres. C'est un contrat qui règle les droits et obligations entre Immarsat et ses distributeurs pour les produits à venir.

Dans la couche de dessous des revendeurs distributeurs, FTMSC est aussi un revendeur distributeur à fois positionné comme opérateur de station et revendeur de services. FTMSC assume aussi l'activité « autorité comptable ». S'agissant du maritime, les navires doivent pouvoir communiquer avec la terre et donc ne doivent pas être bloqués sur une station et être dépendant d'un opérateur. C'est possible avec le système Immarsat, car une seule station terrienne permet de voir une grande partie du globe.

Notre offre couvre l'intégralité du stock des équipements jusqu'à la minute et au service après-vente. Il existe trois équipementiers principaux avec lesquels nous travaillons. Nous réunissons sous FTMSC un réseau de distribution avec environ 250 distributeurs qui couvrent l'ensemble des continents et nous agissons vis-à-vis de ces distributeurs comme un grossiste pour la fourniture de terminaux s'ils le souhaitent et pour la fourniture de minutes et de services à valeur ajoutée.

Notre revenu sur les marchés

Nous sommes présents sur les marchés maritimes, terrestres et aéronautiques. Sur le marché maritime, nous sommes sur le marché de navires marchands, de pêche, des yachts, c'est-à-dire une approche commerciale très particulière qui nécessite d'avoir des accords dans chaque pays avec des distributeurs qui sont capables d'installer des équipements à bord de ces navires en respectant la réglementation locale qui varie dans chaque pays et en respectant les règles de passations de commande. Nous observons depuis deux ans que, de plus en plus, notre notoriété augmentant, nous sommes contactés par de gros armateurs qui souhaitent être gérés en direct par FTMSC, plutôt que de passer par des distributeurs. C'est bon signe pour FTMSC d'être sollicité par de grandes flottes, au lieu de passer par des intermédiaires.

Les marchés terrestres sont représentés par des marchés militaires et des marchés des médias. Nous sommes le premier opérateur de station en terme de couverture des besoins média. Nous avons récemment décroché CNN, Fox New. Ce ne sont pas clients français. Ils ne sont pas intéressés par FTMSC seulement pour le produit, nous avons bien sur tous les médias français, allemands, italiens, hollandais. Nous sommes à la poursuite de la BBC. Nous avons l'armée française et allemande, une partie des forces américaines et des services d'ambassades. Nos nouveaux produits permettent aussi d'explorer de nouveaux marchés comme l'agriculture, à Madagascar et au Brésil, des clients en bordure côtière qui ont des fermes d'élevage de crevettes.

Lara ALOUAN – SUD

Permettez-moi d'intervenir. Pouvez-vous cesser de nous dépeindre un tableau idyllique ? Je sais que les gens d'Immarsat aiment leur métier.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Pour ma part, je suis intéressé que vous continuiez. Vous êtes en train de me convaincre. Merci de continuer.

Marck GRANDPIERRE

Je souhaitais vous démontrer que l'entreprise est viable.

Évolution et technologie

Dans cet environnement, il s'agissait de savoir si nous étions bien positionnés pour pouvoir assurer les changements technologiques qui se profilent. Dans notre secteur, il y a deux paramètres qui sont la mobilité et la transmission de données. Ce transparent synthétise le mouvement commercial dans l'industrie depuis quelques années sur la date de laquelle nous nous sommes positionnés. Un mouvement à la fois vers plus de portabilité et vers des besoins croissant en capacité de transmission. FTMSC est positionné sur Thuraya et Iridium, sur le RBGAN et le BGAN.

Le développement du marché terrestre qui est venu s'ajouter au développement du marché maritime dans le monde Immarsat a commencé avec le lancement de Thuraya et d'Iridium. Immarsat vient de nous informer qu'il lancera un produit *handheld* d'ici trois ans. C'est un petit portable qui nous concurrencera Thuraya et Iridium. Le trafic additionnel de ces derniers n'est pas négligeable par rapport à la croissance d'Immarsat, lequel réagira d'ici deux ou trois ans. En effet, celui-ci lancera donc un produit portable. Les commandes de ce marché sont à la croissance. Quant aux transmissions de données, nous observons la même tendance avec le choix qui a été fait par Immarsat et auquel FTMSC a contribué à la définition du produit Horizon qui est un service large bande avec un débit commençant à 144 Kb et, avec le BGAN, atteignant un demi-mégabit. Nous avons commencé à faire nos premières émissions en direct avec CNN. Cette évolution technique qui permet de fournir des terminaux petits et en même temps des transmissions de données élevées permettra à ce marché d'exploser, mais c'est un pari sur lequel tout le monde ne croit pas forcément.

Je vous parlais de l'évolution de la part de la data dans les revenus Immarsat. Ce sont des sources Immarsat. Leur trafic a augmenté sur la période, et, en même temps, la part de la data maritime et terrestre a accru.

Le BGAN est un petit terminal permettant des débits de transmission assez élevés. Derrière ce produit, il y a toute une problématique de licences qui n'existait pas sur les produits Immarsat classiques. Ce sera donc une charge supplémentaire pour pénétrer les marchés. Nous tentons de pénétrer aux USA. Nous avons fait une demande de licence. Le BGAN c'est une opportunité pour la société. Il y a donc deux relais de croissance dans le futur : la croissance sur le maritime et la transmission de données avec le BGAN. Ce produit est un pari d'Immarsat et donc un pari pour FTMSC. La caractéristique du BGAN est de fonctionner avec des petites cellules. Le BGAN a un système opérationnel plus complexe, mais une couverture plus fine et plus complète. Nous espérons que cette nouvelle capacité rencontrera les besoins du marché et permettra de développer la société dans les années à venir.

Les années à venir

Il s'agit de savoir s'il y a des risques au regard de la stabilité du secteur. Aujourd'hui, nous avons un oligopole, soit un équilibre entre fournisseurs, distributeurs et quelques grands acteurs. FTMSC se situe comme un grand acteur. Il y a eu un changement depuis peu de temps dans la mesure où Stratos a acheté Xantic, et constitue de ce fait un pôle très lourd en face d'un Télec et d'un FTMSC qui est un peu plus petit. Ce poids lourd est handicapé par le fait qu'ils sont orientés par d'anciens services. Aussi, ce gros groupe est handicapé par la fourniture d'un service Vsat. Vsat est un business modèle qui demande des engagements très lourds, ce qui n'est pas compatible avec la volatilité du marché. FTMSC a choisi de ne pas faire d'offres de Vsat à nos clients. Cela nous met dans des positions plus favorables pour diffuser le BGAN d'Immarsat, alors que notre concurrent aura à gérer un produit en conflit d'intérêts. Ce sont deux éléments qui permettent de penser que FTMSC peut se faire une place, et ce, au détriment des deux gros opérateurs qui devront mettre en place des opérations

de restructurations. Il est possible de faire des consolidations verticales, ce que nous avons fait par le passé. Nous pourrions continuer à faire demain avec notre nouvel actionnaire, ce que nous ne pourrions pas faire aujourd'hui.

C'est un mouvement naturel d'un marché qui a été émiété. Cette première vague qui a vu le rachat de COMSAT par Télénor. FTMSC a racheté Deutsche TéléKom. Stratos a racheté British Telecom et KPN a fusionné avec Telstra pour créer Xantic.

En parallèle, sur la partie intégration verticale, Stratos a acquis sept sociétés, Télénor aussi. FTMSC en a acquis deux. Xantic en a acquis plusieurs. La consolidation continue avec le rachat de Xantic par Stratos. Le CE de Xantic a donné son avis favorable.

Business plan

Je rappelle que le nouvel actionnaire pressenti par FTMSC est complètement en accord avec la stratégie que nous avons mise en place et que nous continuerons. Nous ne resterons pas un opérateur de stations et d'infrastructure, mais un opérateur de services depuis deux ans et la solution client à nos clients. Au niveau d'Immarsat, toujours dans l'idée de savoir s'il y a un avenir pour FTMSC en *stand alone*. Nous en discussion avec Boing pour une offre concurrente d'Immarsat sur le marché maritime. Etre guichet unique est une stratégie indispensable dans ce secteur. Nous avons affaire avec des sociétés pétrolières qui veulent une solution complète sans avoir à payer plusieurs factures. Nous tentons d'agrèger tout cela avec des offres DPN en complément de nos offres mobile et satellite. Il faut donc innover avec le principe d'innovation simple. Le BGAN est un produit qui se connecte sur le PC avec une disquette qui permet de programmer le PC pour se servir du mobile de façon aussi facile que *Business Everywhere*.

FTMSC s'est pré positionnée pour le BGAN, car l'entreprise a été en 2005 le partenaire privilégié pour Immarsat pour le lancement du BGAN sur les volets techniques, facturation et commercial. C'est ce que nous cherchons à faire avec Boing prochainement. Pour cela, nous avons besoin du soutien de notre actionnaire. Je rappelle que c'est important pour une entreprise de se sentir soutenu par son actionnaire. L'actionnaire est prêt à suivre la stratégie de développement de l'entreprise.

Je précise que nous facturons 95 % de nos services en dollars. Notre société a également des comptes en euros. Le fait d'avoir une représentation en dollars nous permet d'éliminer les effets sur la marge sur coût variable. Les revenus de FTMSC ont été en croissance constante. Ce que vous voyez entre 1997 et 2001, c'est la tendance de la croissance interne. Cela dit, vous voyez en 2003-2004 une stabilisation du chiffre d'affaires. Il faut garder à l'esprit que le business est très conditionné par la survenue d'événements. En 2003, il s'agissait d'opérations en Irak. Nous prévoyons sur l'horizon 2005-2009 une croissance en millions en minute qui se répartit entre les services de la troisième génération d'Immarsat et le service maritime Immarsat Fleet. Nous prévoyons un décollage raisonné des services de la 4^{ème} génération d'Immarsat qui sont le BGAN qui est un business plan prudent. C'est une vision que nous partageons avec Immarsat. L'évolution du trafic des mobiles voix représentée par Thuraya et Iridium sur cette même période. Nous prévoyons un taux de croissance du trafic facturable de 8 % sur la période de 2005-2009, essentiellement portée par la croissance sur le maritime. Nous avons réussi à décrocher trois gros clients maritimes. Nous espérons en décrocher deux gros en 2006. Nous prévoyons comme relais de croissance l'impact de BGAN uniquement à partir de 2007. Nous en récolterons les fruits à partir de 2007 et 2008. Nous prévoyons une augmentation du chiffre d'affaires en dollars. Nous prévoyons d'augmenter la rentabilité en

valeur absolue comme en ratio du simple fait de cet effet mécanique de croissance. En 2005, les objectifs seront atteints avec une répartition produit qui est détaillée : la croissance des services de la troisième génération augmente très légèrement, dans notre chiffre d'affaires, les services de 3^{ème} génération d'Immarsat diminueront. Le relais étant pris à la fois par le BGAN en croissance et les fameux services *handheld* également en croissance. Tout ce *business plan* est fait sans intégration d'événement exceptionnel. Le chiffre d'affaires devrait croître de 200 M\$ à 260 M\$ environ à l'horizon 2009. Ce *business plan* n'intègre pas de croissance externe.

Je suis persuadé que c'est un projet d'avenir pour le personnel. Sur l'ensemble de l'entreprise, nous avons 260 personnes. Tous ces personnels étrangers regardent d'un œil intéressé ce qui se passe en France. Cette opportunité de changement d'actionnaires avec APAX est vécue comme un nouveau vecteur de croissance possible pour l'entreprise.

Lara ALOUAN - SUD

Les demandes faites précédemment auxquelles vous avez répondu que vous n'aviez rien à rajouter. Vous comprenez bien que des réponses sont nécessaires. Vous devez répondre à cette question que ce soit pour la partie FTMSC ou FTSA. Nous avons besoin de ces réponses. De combien avez-vous besoin pour que l'actionnaire suive ?

Vous dites que les produits énoncés ne sont pas le cœur de métier. Je suis désolée de vous contredire : c'est bien le cœur de métier. Je fais partie du CE de ROSI, nous sommes perturbés par cette affaire, car la majorité de nos anciens collègues sont à FTMSC. Nous sommes très déçus, car ils adorent leur métier.

Marck GRANDPIERRE

Nous avons deux rapports d'expert, celui remis le 26 par l'expert du CE qui, à mon sens, a le grand mérite de bien sérier et catégoriser les questions au regard des réponses apportées aux deux cents premières vagues de questions qui avaient suivi l'annonce de l'intention de cession de FTMSC par FTSA. Ce rapport est en cours d'élaboration. Un deuxième rapport, diligenté par le CE, est un rapport économique. L'expert-comptable se focalise sur le fait d'apporter au CE des réponses économiques. Le management n'est pas impliqué dans ce volet-là.

Lara ALOUAN – SUD

Il semblerait que les experts n'aient pas accès aux éléments qui seraient du périmètre de FTSA. Je vous rappelle que le rapport aurait dû être rendu le 17 février. Nous avons également fait un courriel de relance le 6 février pour que vous puissiez apporter ces réponses aux experts. Même si bon nombre de CE bataillent pour avoir une commission économique, au CCE, nous en avons une. Il n'est pas normal que nos collègues n'aient pas les chiffres demandés.

Marck GRANDPIERRE

Cette question relève des actionnaires, mais je vous répondrai que cela se compte en plusieurs centaines de millions.

Lara ALOUAN – SUD

C'est question est d'autant plus important que quatre milliards d'euros ont été reversés aux dividendes.

Marck GRANDPIERRE

Une décision d'actionnaire est une décision à long terme. FTSA juge si un marché est intéressant ou non, si les perspectives de développement en valeur et en volume de ce marché sont suffisamment attractives pour consacrer des ressources ou non.

Cela dit, sur les questions, je pense que les choses se sont améliorées depuis deux jours.

Lara ALOUAN – SUD

Vous vous engagez donc à répondre aux questions du CE de FTMSC ?

Marck GRANDPIERRE

Je peux répondre aux questions qui concernent FTMSC. Je répète que depuis deux jours, la situation s'est décantée.

Lara ALOUAN – SUD

La Direction, de son côté, peut-elle s'engager ?

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Pour ma part, non. Cela ne relève pas de mon niveau.

Lara ALOUAN – SUD

Vous ne pouvez pas répondre cela aux personnels. Vous êtes le représentant de la Direction.

Thierry FRANCHI - CGT

J'ai trouvé la présentation de M. GRANDPIERRE très intéressante, car vous ne nous avez pas convaincus de la pertinence de la vente de FTMSC, mais elle nous a persuadés que cette activité devait rester dans FTSA. Vous m'avez même convaincu que c'était une activité de service public et que cela devait redevenir public. C'est donc bien une opération financière qui détruit de l'emploi, de l'activité et réduit l'investissement. Vous avez dit un terme qui m'impressionne : actionnaire volontaire. FTMSC est vendu, parce que FTSA ne veut plus investir dans cette entreprise, alors que vous nous avez prouvé que FTSA pouvait investir dans cette activité et que cela lui rapporterait de l'argent. Il y a des aberrations très fortes sur ce dossier.

Pour la CGT, cette activité fait partie de la conception que nous avons de ce qui devrait être un réseau unique et la notion d'opérateur intégré. Les communications par satellite sont nécessaires à l'activité réseau. Nous l'avons prouvé toute l'après-midi. Vous ne pouvez pas dire que vous vendez cette activité, parce qu'elle ne fait pas partie du réseau.

Vous amenez des arguments comme quoi c'est une activité qui a des impacts au niveau des opérations de secours et de lutte contre les événements. Lors d'une catastrophe naturelle, nous avons besoin de ce type de secours pour rompre l'isolement. C'est là qu'il y a une mission de

service public. Vendre à des investisseurs qui n'ont comme objectif que de gagner de l'argent et vendre cette activité à la fin est complètement aberrant.

Quelle alternative avez-vous prévue si les salariés ne suivent pas FTMSC dans sa nouvelle configuration capitaliste ? Vendrez-vous une activité sans ses salariés ? J'aimerais savoir quel est le positionnement du fonds d'investissement si les salariés ne suivent pas l'activité. Je ne veux pas entendre que vous convaincrez les salariés. Je suis dans un CE où le président ne cesse de répéter que c'est lui qui a émis l'idée de vendre FTMSC. J'attends donc que ce soit M. VANOT qui réponde à cette question.

Marck GRANDPIERRE

Sur le premier point, il y a un désengagement au-delà de l'intégration de l'activité de satellite dans FTSA. Nous constatons que ces activités sont petites. FTSA est le dernier opérateur à avoir gardé une activité mobile par satellite. Il y a donc un mouvement historique de désengagement de cette petite activité.

À la question comment allez-vous gérer la question du personnel, je rappelle que la société compte 260 personnes. Nous avons une problématique essentiellement sur la période du *closing* et sur les fonctionnaires. La bonne question serait « Avez-vous des solutions de back up ? » A cette question, nous avons plusieurs réponses en fonction d'où les manquent apparaîtront et comment les combler de façon transitoire. Je précise que le *signing* est la signature du contrat de vente et que le *closing* correspond au moment où nous avons pu toiler les contrats d'assurance.

Thierry FRANCHI - CGT

J'aimerais que vous répondiez à ma question. Qu'avez-vous prévu si les salariés de droit privé ne suivent pas ?

Marck GRANDPIERRE

Les salariés de droit privé comme les salariés fonctionnaires ont le choix de retourner à FTSA. Nous avons questionné les personnels sur la base du projet. Je précise que nous avons un dialogue social assez ouvert à FTMSC. Nous avons la flexibilité pour embaucher par anticipation des personnes pour être certains que des transferts de connaissances s'effectueront. Les collègues allemands et hollandais ont ainsi proposé de venir en renfort pour aider la structure française. Nous avons des propositions de nos fournisseurs et de nos partenaires. Nous apporterons des réponses au cas par cas et adaptées à chaque service.

Patrick TROUDART - CFE CGC

A écouter attentivement cet exposé, la question de fond de la confiance de l'actionnaire actuel dans la stratégie de FTMSC n'a pas été abordée dans l'exposé initial de FTSA. Avec d'autres termes et avec autant de conviction, je souhaite que FTSA, l'actionnaire actuel, développe la contre argumentation sur « FTMSC a certes de l'avenir », mais nous, FTSA , « nous allons voir ailleurs, car nous n'y croyons pas ». Il est clair que FTSA doit répondre à cette question. La confiance d'un actionnaire se traduit par le fait qu'il donne les moyens à ses entreprises de se développer avec un espoir de retour sur l'investissement qui sera nécessaire. C'est un point qui est à développer.

Dans la mesure où FTMSC n'est plus dans le périmètre de FTSA, quand est-il des coûts qu'il faudra prévoir pour faire appel à une autre société pour rendre des services équivalents ?

Par ailleurs, quelques collègues m'ont alerté sur de nécessaires précisions et clarifications sur les engagements de FTSA en matière de prise d'option de salariés de droit privé ainsi que des fonctionnaires sur leur retour à FTSA sans les délais prévus s'ils souhaitent quitter FTMSC. Pour les salariés de droit privé, les questions sont liées aux problèmes des garanties salariales apportées par FTSA et aux garanties en cas de refus des propositions faites par FTSA en matière de reclassement en mobilité interne du Groupe. Concernant les fonctionnaires, ont-ils la garantie de la carrière miroir et quand est-il du terme « ces fonctionnaires sont assurés de la moyenne de rémunération ».

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je pense que certains d'entre vous n'ont pas perçu le marché réel de FTMSC. Le marché réel de FTMSC est les professionnels et les entreprises. Quand on parle de situation de crise, le business de FTMSC augmente, parce que les professionnels (média et militaire) ont besoin de communiquer davantage. J'ai bien noté votre première question. Lorsque nous évoquerons à nouveau ce sujet, il faudra commencer par ce point.

Marck GRANDPIERRE

J'aimerais revenir sur le fait que la décision de FTSA de se retirer de ce secteur n'est pas nouvelle. FTSA a analysé ce secteur. Nous avons donc décidé dès 2003 de ne plus investir dans ce domaine. Nous avons commencé par nous retirer d'Immarsat en 2003.

Patrick TROUDART - CFE CGC

J'avais bien compris quel était le marché. Cependant, il y avait des opérations caritatives, le client est l'État français ou FTSA lorsqu'il faut rétablir des communications d'urgence. Il ne faut pas oublier que ces opérations font partie du *business*. J'aimerais faire remarquer qu'à l'époque du retrait de FTSA sur Immarsat, il n'y avait pas les IRP. Donc, aujourd'hui, nous avons la possibilité d'avoir une explication sur les motivations du retrait de ce secteur.

Marck GRANDPIERRE

La carrière miroir des agents fonctionnaires de FTMSC est reconnue aujourd'hui en tant que personnel détaché. S'ils choisissent de se mettre en disponibilité, ils reviendront sur cette carrière miroir. Tout ce qui aura été acquis dans la société ne sera pas pris en compte par FTSA au moment du retour.

Patrick TROUDART - CFE CGC

Concernant la notion d'augmentation moyenne des rémunérations qui est une garantie prévue dans les textes liés aux fonctionnaires, j'aimerais savoir ce que signifie l'augmentation moyenne de rémunération ?

Marck GRANDPIERRE

Pour les non cadres, il y a une augmentation qui correspond à une augmentation d'indice de la fonction publique. Et pour les cadres (Dbis, E et F), il est pris en compte l'augmentation moyenne qui aura été constatée sur la période durant ces deux ans.

Gérard LEVY - SUD

Nous ne sommes pas APAX. Nous assistons à la présentation de la cession d'une filiale de FTMSC. Vous dites que nous sommes en croissance. Pourtant, vous vendez !

Qui est APAX ? C'est un fonds qui a racheté des filiales. Combien pèsent ces filiales ? Qu'ont-ils fait dans l'échéancier ? Ont-ils un plan business de revente à d'autres fonds ? Quant à la philosophie humaine de cette opération, FTSA dérive par rapport à la stratégie que l'ancien président avait mis en avant, soit le fait que FTSA était un Groupe intégré. Or, aujourd'hui, nous faisons une opération de désintégration. Pourquoi ne pas garder une action de blocage ?

L'Europe financera Galiléo. Nous aurions pu vendre notre savoir-faire aux européens. Les personnes qui ont ce savoir-faire sont fonctionnaires. Nous connaissons les limites du statut du fonctionnaire lorsqu'il est détaché. Nous savons que ces fonctionnaires tiennent à leur statut. Ils savent qu'il y a de trop grands risques de laisser partir cette filiale à 100 % dans l'opacité. Le CCE a le droit d'avoir la totalité de la transparence financière, et donc les bilans consolidés. Nous sommes en droit de dicter APAX. Il se présente masqué pour nous. Notre intérêt est de défendre le périmètre de l'entreprise, le savoir-faire et les collègues soumis à ce type de cession qui serait définitive et contre productive.

Christian PIGEON - SUD

Mon collègue vient de prouver que nous sommes plus dans le cas d'une aventure financière qu'une opération industrielle. Nous avons commencé à observer ce sujet en CCE le même jour où nous examinions la question du rachat de Telindus par FTSA. Vous réclamiez de l'actionnaire une centaine de millions d'euros pour consolider cette activité. À ce moment-là, FTSA était capable de mettre 566 millions d'euros dans l'aventure de Télindus. Nous souhaitons donc rediscuter de cette affaire pour maintenir l'activité telle qu'elle existe pour permettre à FTSA de se développer autour de cette activité. Nous avons de la mémoire dans ce CCE ! Qu'on essaye de vendre, à notre barbe, sans argumenter plus sérieusement, c'est se moquer de nous et est contre-productif.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Vous avez beaucoup contre argumenter sur le fait que vous vous demandiez pourquoi nous vendions une entreprise florissante. Si nous vous avions dit l'inverse, imaginez-vous qu'elle serait vendable ?

Lara ALOUAN – SUD

Nous tentons de trouver les indications qui peuvent nous permettre de mûrir nos réflexions. Beaucoup de questions ont été posées par nos collègues de FTMSC. Aucune réponse ne leur a été apportée à l'heure actuelle. Le CCE n'est pas une supra division. Personne ne connaît APAX. Nous ignorons comment cette opération sera menée et quel sera l'accompagnement du personnel. Les gens du CE de FTMSC proposent cinq ans, mais FTSA ne donne pas de réponse. Vous avez le droit de faire un billet d'humour. Mais le dossier est vide. Nous sommes le 8 février et vous êtes incapable de répondre à nos questions. Il manque trop de réponses. Nous ne pouvons pas travailler. Faut-il reporter tout au 22 ? On veut voir APAX, M. VANOT, le CE de ROSY.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je vous avais dit en introduction que nous ne voterions pas aujourd'hui. Vous avez posé des questions et nous y avons répondu pour la plupart.

Lara ALOUAN – SUD

Ce que vous dites est inadmissible !

Thierry TOULISSE - FO

Il serait bon de changer le libellé de ce point. Ces jours-ci, nous avons pu voir que les libellés n'étaient pas toujours très exacts. Je vous suggère donc de le modifier avec l'intégration de FTMSC ans FTSA et nous pourrions donner un avis plus facilement. Franchement, nous n'avons pas compris pourquoi FTSA veut vendre FTMSC. Il n'est pas trop tard pour mieux faire en écoutant l'avis de ce CCE sur la performance de FTMSC. Sur cette question de savoir pourquoi on vendrait FTMSC, c'est une décision qui a été prise avant la restructuration du comité de direction avec quelques changements qui pouvaient laisser penser que la stratégie d'avant n'était pas la bonne sur le plan financier. Cette vente est-elle partagée par les acteurs financiers de l'entreprise ?

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je réponds oui sans hésiter.

Thierry TOULISSE - FO

Tout à l'heure, vous n'étiez pas en capacité de répondre sur une question du bilan. Or, cette question ne vous pose pas de problème.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Cela ne pose pas de problème pour la bonne raison que M. VANOT était au Comité stratégique. Maintenant, il est au Comité de direction générale.

Michel JANNIN - CGT

Tout montre qu'il y a un potentiel dans cette entreprise. De laisser aux mains d'un monopole privé la capacité de gérer les liaisons satellites dans le futur doit poser question. J'aimerais dire que lorsqu'on parle d'opérateur intégré et de stratégie d'opérateurs, il faut remarquer la similitude de stratégies entre FTMSC et FTSA. Passer d'un opérateur d'infrastructure à un opérateur de service, fournissant des services à valeur ajoutée et des solutions clients. D'être un guichet unique pour les clients, c'est bien ce qu'on dit à FTSA, ainsi qu'innover et rendre simple des technologies complexes. La stratégie développée est sensiblement la même, je me demande vraiment pourquoi FTSA souhaite vendre FTMSC. Ça aurait été intéressant de rencontrer les monteurs de ce projet. Je propose une résolution aux élus. Je pense qu'elle pourra faire l'objet d'un débat :

« Les élus du CCE, réunis ce jour, après avoir pris connaissance des informations relatives à la cession de FTMSC constatent que toutes les conditions ne sont pas réunies pour qu'ils soient en capacité d'émettre un avis sur ce dossier en l'état. En effet,

- 1) le rapport d'expertise qui nous a été transmis et sur lequel a travaillé le cabinet La CLE fait état du manque de clarté des informations et des points d'expertise qui

n'ont pu être traités que de manières incomplètes. Cette carence est, toujours selon l'expert, au mieux une maladresse, au pire un signal d'alarme.

- 2) sur le périmètre de l'expertise : si le périmètre de l'expertise correspond et répond, même de façon tronquée, aux attentes et besoins des élus de FTMSC, il ne répond à aucun moment aux questions que se posent les élus du CCE sur le périmètre de FTSA, à savoir :

- quel impact de la cession de FTMSC pour FTSA, quels sont les risques d'une telle cession pour l'intégrité de l'entreprise ?

- quelle cohérence de cette cession avec la stratégie de la Direction ?

- quelles conséquences sur la maîtrise et l'avenir du réseau de FTSA ?

En conséquence de quoi, les élus du CCE décident de diligenter une expertise au sein du CCE pour répondre à l'ensemble des questions posées sur le périmètre FTSA et apporter les compléments d'information et d'analyse à l'expertise déjà engagée par le CE de FTMSC. »

Christian VEILLON – CFDT

J'aimerais savoir si l'entreprise avait envisagé la solution d'exploiter la filiale FTMSC sous la marque Orange ? Avez-vous réfléchi à cette hypothèse ?

Marck GRANDPIERRE

Nous avons regardé la situation avec Orange et Equant. Orange n'a pas jugé opportun d'intégrer FTMSC. Avec le réseau FTSA, les zones de complément sont vraiment très minimales. Nous sommes sur la base de partenariat technique plutôt que d'intégrer FTMSC en le gérant comme une filiale d'Orange. C'est la Direction de FTMSC qui s'en est préoccupée.

Jean-Pierre CREUX - CFDT

La cession de FTMSC n'est pas clairement démontrée. Ce point mérite qu'une expertise soit diligentée. La CFDT appuiera et votera cette résolution. Concernant les craintes sur le personnel, et notamment sur la possibilité de réintégration à FTMSC de salariés de droit privé dans les cinq ans qui suivent la cession, il a été répondu qu'on octroiera une prime. Cela paraît un peu léger. La question n'est pas la prime, mais la possibilité de réintégration à FTSA. Il y a une crainte chez les salariés de FTMSC qui ne sont pas assurés de la pérennité de leur emploi. Nous ne pourrions pas donner un avis ce jour. En revanche, nous appuierons la résolution de M. JANNIN.

Lara ALOUAN – SUD

M. CHEROUVRIER, j'aimerais que vous répondiez sur le sujet de la méthodologie.

J'aimerais également demander au directeur de FTMSC où nous en sommes par rapport au personnel. Je vous rappelle que les expertises sont en suspend, les éléments ne sont pas donnés. Pendant ce temps, le personnel attend, s'inquiète, regarde et s'en va. Quel est donc votre regard par rapport au personnel de FTMSC ?

Marck GRANDPIERRE

Je vous signale que le rapport de La CLE a été remis. L'expert a travaillé avec diligence. Pour ce qui est du rapport de Sextan, il est en cours d'élaboration. Je vous rappelle qu'il a été

demandé en janvier. Je suis certain que l'expert sera en mesure d'apporter tout l'éclairage dont le CE de FTMSC a besoin sur toutes les questions économiques posées.

Lara ALOUAN – SUD

En terme de personnel ?

Marck GRANDPIERRE

Personne n'est esclave. Le personnel vote aujourd'hui, soit en choisissant de rentrer à FTSA, en se déterminant de façon anticipée, soit en restant. Une partie du personnel souhaite, en effet, continuer avec APAX et une autre partie du personnel préfère rentrer à FTSA. Nous gérons ces situations service par service. Je suis convaincu qu'à la fin des deux ans, la majorité des personnels fonctionnaires aura choisi de revenir à FTSA. Mais, l'horizon que nous proposons va au-delà des deux ans.

Lara ALOUAN – SUD

Deux ans ou cinq ans ?

Marck GRANDPIERRE

Aujourd'hui, il est question d'une période de deux ans. Je ne pense pas en tant que dirigeant de FTSMC d'aller plus loin que deux ans. Je veux des personnes qui soient pleinement dédiées à l'activité, qui ne sont pas dans l'entreprise avec la vision de rentrer dans six mois ou deux ans.

Lara ALOUAN – SUD

M. CHEROUVRIER, vous ne m'avez pas répondu sur la position de FTSA. Répondez-moi !

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je vous demande de vous calmer ! J'ai déjà répondu à cette question. Vous la lirez dans le compte-rendu.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Dans un souci d'apaisement, vous pourriez succinctement rappeler la réponse.

Patrick TROUDART - CFE CGC

Il m'est difficile d'intervenir après cette « passe d'armes ». Vous avez dit que vous aviez compris que l'ensemble du CCE avait déjà choisi. En ce qui concerne le CFE CGC, je vous précise que je n'ai pas choisi. Vous avez fait un billet d'humour. Pour ma part, je tenterai un billet d'actualité. Dans les exposés et certaines conversations, j'ai compris qu'il fallait « quitter la table lorsque l'amour est desservi ». Pour autant, la semaine prochaine, des annonces seront faites. Il est dit que le plan NExT doit accélérer. La stratégie FTMSC étant intégrée aux orientations de NExT, nous pourrions gagner une étape. Ce serait mieux que de vendre ou d'acheter. J'aimerais avoir des explications précises sur le fait que FTSA ne suit pas ?

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Quand M. LOMBARD a annoncé le changement d'organisation, il a aussi déclaré que la stratégie de FTSA ne serait pas modifiée. Il a précisé que le plan NExT restait tel qu'il a été conçu au départ, mais qu'il sera accéléré. Cependant, à ce jour, il n'est pas question de changer la stratégie de FTSA et ce sera confirmé le 14 février. Ne pensez pas qu'à cette occasion, la stratégie sera bouleversée et remise en cause, à la suite du désengagement de ce business. Notre stratégie est inchangée sur ce sujet.

Dominique SCHEIDECKER - CGT

J'aimerais revenir sur un point de la mission de cette entreprise qui a un côté humanitaire dans la mesure où elle relie dans certaines catastrophes des zones sinistrées. On pourrait bien imaginer que dans le cadre de la rétrocession d'un fond exclusivement financier, il y ait un resserrement des activités de l'entreprise vers des missions exclusivement lucratives. On pourrait imaginer une sélection des activités dans cette nouvelle configuration qui serait pilotée exclusivement par des objectifs financiers. C'est une interrogation.

Par ailleurs, vous nous avez bien signalé que c'était des fonctionnaires de FTSA qui ont été à la source de la création de l'entreprise. Je n'ai pas de mal à imaginer que dans un contexte d'emploi particulièrement difficile, que ces mêmes salariés choisissent non pas la voie du désir de rester dans une entreprise, mais la voie du bon sens pour des raisons de sécurité. Je m'interroge sur le cas de ces personnes-là qui étaient le cœur vivant du développement de l'entreprise.

Marck GRANDPIERRE

Je vous rappelle que ce qui conduit le développement de l'entreprise est la rentabilité, mais les segments de marchés que nous adressons sont bien définis. Nous adressons différemment le marché des militaires et le marché des trafiquants. FTMSC n'est pas une entreprise caritative et continuera à faire du business sans distinction entre ses clients. Nous avons, par ailleurs, des programmes d'aide en fournissant du matériel aux ONG. C'est une politique que nous continuerons, comme vitrine et comme soutien à des partenaires qui doivent se développer.

En outre, à l'origine, cette entreprise comptait des fonctionnaires, mais aussi des contractuels. Nous ne ferons pas de discrimination entre ces deux populations.

Dominique SCHEIDECKER - CGT

J'ai du mal à penser que nous pourrions contrôler cette philosophie non discriminante une fois que vous aurez vendu l'entreprise.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Relisez la proposition de résolution.

Michel JANNIN - CGT

« Les élus du CCE, réunis ce jour, après avoir pris connaissance des informations relatives à la cession de FTMSC constatent que toutes les conditions ne sont pas réunies pour qu'ils soient en capacité d'émettre un avis sur ce dossier en l'état. En effet,

- 3) le rapport d'expertise qui nous a été transmis et sur lequel a travaillé le cabinet La CLE fait état du manque de clarté des informations et des points d'expertise qui n'ont pu être traités que de manière incomplètes. Cette carence est, toujours selon l'expert, au mieux une maladresse, au pire un signal d'alarme.
- 4) sur le périmètre de l'expertise : si le périmètre de l'expertise correspond et répond, même de façon tronquée, aux attentes et besoins des élus de FTMSC, il ne répond à aucun moment aux questions que se posent les élus du CCE sur le périmètre de FTSA, à savoir :
 - quel impact de la cession de FTMSC pour FTSA, quels sont les risques d'une telle cession pour l'intégrité de l'entreprise ?
 - quelle cohérence de cette cession avec la stratégie de la Direction ?
 - quelles conséquences sur la maîtrise et l'avenir du réseau de FTSA ?

En conséquence de quoi, les élus du CCE décident de diligenter une expertise au sein du CCE pour répondre à l'ensemble des questions posées sur le périmètre FTSA et apporter les compléments d'information et d'analyse à l'expertise déjà engagée par le CE de FTMSC. »

Jean-Claude LORIOT

Cette expertise devra être prise sur les fonds propres du CCE.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Nous demandons une suspension de séance. Nous reparlerons de cette question en plénière.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Accordé.

Suspension de séance

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je vous propose de repasser la parole à M. JANNIN car nous avons procédé à quelques modifications pour la résolution qui a été lue.

Michel JANNIN - CGT

« Les élus du CCE, réunis ce jour ont pris connaissance des informations relatives à la cession de FTMSC. Ils constatent que :

1 – le rapport d'expertise qui nous a été transmis et sur lequel a travaillé le cabinet La CLE fait état du manque de clarté des informations et des points d'expertise qui n'ont pu être traités que de manière incomplète. Cette carence est, toujours selon l'expert, au mieux une maladresse, au pire un signal d'alarme.

2 – sur le périmètre de l'expertise : si le périmètre de l'expertise correspond et répond, même de façon tronquée, aux attentes et besoins des élus de FTMSC, il ne répond à aucun moment aux questions que se posent les élus du CCE sur le périmètre de FTSA, à savoir :

- quel impact de la cession de FTMSC pour FTSA, quels sont les risques d'une telle cession pour l'intégrité de l'entreprise ?
- quelle cohérence de cette cession avec la stratégie de la Direction ?
- quelles conséquences sur la maîtrise et l'avenir du réseau de FTSA ?

En conséquence de quoi, les élus du CCE décident d'étendre l'expertise du cabinet La CLE déjà engagée par le CE de FTMSC à l'ensemble des questions sus mentionnée sur le périmètre FTSA et apporter les compléments d'information et d'analyse à l'expertise. »

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous passons au vote :

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

AVIS NEGATIF : 0

ABSTENTION : 0

CGC abstente.

La résolution est adoptée.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Il est important que nous ayons un petit échange sur le financement. Je pense que vous avez compris que nous ne demandons pas une nouvelle expertise, mais nous souhaiterions étendre l'expertise en cours sur deux nouvelles questions. Cette résolution contient deux notions différentes : la question financière et la question de l'acceptation de l'expertise elle-même. Si vous maintenez littéralement ce que vous avez dit tout à l'heure, nous devrions déconnecter les deux éléments.

Jean-Claude LORIOT

Nous sommes d'accord sur l'extension du champ de l'expertise, mais non sur le financement.

Jean-Paul GRISTI - CGT

J'entends ce que vous dites, mais cela doit être précisé. Vous acceptez donc de travailler en collaboration avec les experts et donc de communiquer les éléments utiles pour nous éclairer.

Frédéric NEGRERIE

Nous pouvons tenter de le dire autrement. Il y a effectivement deux types de conséquences à ce qu'une expertise soit obligatoire ou facultative. L'expertise obligatoire est payée par l'employeur et la facultative est payée par le CCE. L'obligatoire permet d'ouvrir toutes les mines de renseignements que dispose l'entreprise, alors que la facultative ne permet de travailler que sur les mêmes documents que dispose le CE ou le CCE. Nous fabriquons ici une nouvelle race d'expertise, c'est-à-dire que bien étant payée par le CCE, vous sollicitez de

l'entreprise qu'elle veuille bien compléter l'information pour que l'expertise prenne tout son sens. Si c'est cela votre question, notre réponse est positive.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Notre question était celle-là. Nous avons entendu votre réponse positive. Je propose que nous prenions en charge financièrement cette expertise.

Jean-Claude LORIOT

Nous venons de créer une expertise mixte.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Tout à fait, mais qu'il ne faudra pas forcément généraliser.

Lara ALOUAN - SUD

Je veux remercier l'entreprise pour son effort. Je vous en remercie pour mes collègues.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Je vous en remercie.

Frédéric NEGRERIE

Je voudrais répondre à une question posée hier, même si celui qui l'a posé a eu la réponse. En ce qui concerne les PV du CCE, ils ne sont pas consultables sur le site netFT, car tous les sites de la famille RH sont en train d'être refondus. Ils seront donc consultables sur notre nouveau site, qui est une fédération d'anciens sites, dans une dizaine de jours au plus tard.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous pouvons passer au point suivant.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je propose de passer d'abord au point relatif au choix de l'expert concernant le bilan 2005.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Votre proposition ne rencontrant aucune objection, nous passons au point sur la désignation du cabinet d'expertise.

.VIIDésignation du cabinet d'expertise-comptable pour effectuer l'examen des comptes 2005 de FTSA communiqués en application de l'article L432 -4 du Code du travail, à la suite des décisions prises lors du CCE n° 16 (point 11)

Michel JANNIN - CGT

Le 30 janvier 2006, en présence du Bureau, de la commission économique et des RS du CCE, les cabinets d'expertise APEX et SECAFI ALPHA ont présenté leur proposition d'intervention dans le cadre du cahier des charges adopté lors de la plénière du 20 janvier 2006. Toutes les OS étaient présentes, hormis CGC.

Le contenu de ces propositions a été transmis à l'ensemble des RS et a fait l'objet d'un premier débat en réunion.

On peut noter que, dans la proposition de SECAFI, apparaissent des axes concrets d'actions, qui s'appuient sur les acquis et se situent dans continuité de la précédente mission. Ceci correspond à un besoin identifié comme important par la commission économique, particulièrement cette année, au cours de laquelle on peut s'attendre à une forte zone de turbulences.

Le Cabinet APEX a fait ses propositions, dans un cadre moins précis. Ce cabinet s'est déjà vu confier des expertises pour l'intégration de Transpac, mais il devra aborder cette analyse sans l'expérience de son concurrent. Ses représentants assurent néanmoins pouvoir intervenir efficacement, estimant de par leur expérience sur d'autres secteurs d'intervention, qu'une analyse des comptes reste dans ses principaux axes la même, quelle que soit l'entreprise sur laquelle un expert intervient.

Sur la question des moyens et du budget,

L'équipe d'APEX est constituée d'une équipe de 6 intervenants et d'un responsable de mission.

Secafi quant à lui, met sur la mission une dizaine de collaborateurs.

Question budget, le Cabinet APEX propose une évaluation de la mission pour 158 600 € et 122 jours de mission. La ventilation de ces journées d'expertises se décompose comme suit :

10 j pour le traitement des comptes sociaux,

12 j pour les traitements des données analytiques,

10 j pour l'analyse de l'évolution opérationnelle,

9 j pour l'analyse des principaux leviers de développement,

10 j pour l'analyse de l'évolution concurrentielle et technologique,

10 j pour la situation du groupe,

7 j pour le traitement du bilan social,

10 j pour l'analyse de l'évolution RH,
14 j pour la rédaction du rapport,
15 j réservés aux entretiens avec les Directions,
7 j de réunions avec la commission économique,
8 j pour les réunions finales.

Secafi propose pour 143 000 € une mission de 130 jours, ventilée comme suit :

18 j de coordination,
22 j sur la stratégie et l'analyse des comptes,
18 j pour la mise à jour des données RH et accompagnement GPEC,
32 j pour les analyses de divisions, réparties pour moitié entre les analyses économiques et stratégiques et l'analyse RH par divisions,
20 j sur l'analyse des DR, dont 6 pour l'approche générale économique RH et 14 consacrés aux indicateurs clefs et grilles d'analyse économique et RH,
20 j pour la restitution et les réunions de travail, dont 12 réservées aux réunions avec la commission économique et 8 consacrées aux restitutions en plénières de CCE.

Cette répartition est de 34 % pour le volet économie et stratégie, 37 % pour le volet ressources humaines et 29 % en coordination et présentations.

À l'issue de cette audition des experts, il a été décidé de porter aux voix des élus du CCE la désignation du cabinet retenu pour l'analyse des comptes 2005 et du prévisionnel 2006 de FTSA. Nous demandons donc au Président de procéder au vote sur ce point de l'ordre du jour et de présenter les cabinets APEX et SECAFI ALPHA aux voix.

Christian PIGEON - SUD

La délégation SUD soutient la candidature d'APEX. Notre volonté est de faire en sorte que le CCE puisse montrer une activité totalement transparente, notamment sur l'aspect comptable. Il nous semblait qu'il était important de diversifier les différents cabinets auxquels nous faisons appel. Nous avons fait cette demande lorsqu'il s'était agi de désigner un cabinet. L'argument, qui a pu être entendu lorsque nous avons auditionné les deux cabinets, que l'un des deux avait plus d'expérience pour examiner les comptes de FTSA n'est pas un argument pertinent. Nous souhaitons donc soutenir vivement le cabinet APEX.

Jean-Pierre CREUX - CFDT

La CFDT participe à la commission économique. Le représentant de la CFDT à la commission économique a jugé la prestation d'APEX intéressante. La CFDT, malgré tout, souscrit au propos de M. JANNIN, à savoir changer d'expert cette année paraît précipité compte tenu de la zone de turbulence que nous risquons d'affronter. Quoi qu'il en soit, la CFDT se positionnera pour cette année sur le cabinet Secafi Alpha. La CFDT souhaite, par

ailleurs, que soit examiné en cours d'année le résultat de la prestation de l'expert-comptable au regard des objectifs qu'on lui a fixé et notamment de ce qu'il a annoncé dans la présentation de son offre. Le CCE doit se doter d'une grille de lecture qui permettra suffisamment tôt de se positionner clairement pour l'année suivante. Ce choix d'expert concerne l'expertise des comptes de FTSA. En cours d'année, il y aura peut-être des expertises demandées sur des dossiers plus techniques. Je souhaiterais que chaque fois, nous ayons ce type de démarche qui est plus normal lorsque nous engageons un expert pour donner au CCE des éléments suffisants pour avoir une analyse cohérente de l'état de l'entreprise.

Michel DAUCHY – CFTC

La CFTC partage l'avis de SUD sur le fait d'avoir une pluralité au niveau des cabinets. Nous souhaitons que cet appel soit chaque fois réalisé lorsque nous avons besoin d'un cabinet. Il n'est pas opportun de concentrer toutes les analyses sur un seul cabinet. Secafi Alpha a l'avantage d'avoir réalisé le bilan. Cependant, l'année dernière, il est bien parti sans rien savoir de l'entreprise. L'expérience peut être acquise facilement.

Jean-Claude LORIOT

A priori, nous n'avons pas à intervenir dans ce débat, mais puisque nous allons payer, j'aimerais dire que l'expérience et la connaissance de Secafi Alpha de l'entreprise distingue ce cabinet d'un autre cabinet. Nous aurions pu attendre légitimement à ce qu'il soit moins cher.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je vous propose d'utiliser les 15 M € que vous étiez prêt à mettre sur l'expertise des comptes sur l'extension de l'expertise de FTMSC.

Dominique SCHEIDECKER - CGT

Nous notons que vous considérez que 15 M €, ce n'est pas grand-chose.

Jean-Claude LORIOT

Par rapport à l'argent que vous nous faites dépenser, ce n'est, en effet, pas grand-chose.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous passons au vote pour le choix du cabinet :

16 voix pour Secafi Aloha (CGT-CFDT-FO), 8 pour APEX (SUD-CFTC) et 1 abstention (CGC).

Le choix du cabinet Secafi Alpha a été retenu.

.VIII Adoption par le CCE de FTSA de l'accord de gestion des Activités Sociales et Culturelles et de répartition de cette dernière entre les Comités d'établissement et le CCE.

Arlette GROS – CGT

J'informe le CCE sur les travaux qui ont été sollicités par la commission de transfert et par le bureau du CCE, travail qui a été confié aux organisations syndicales pour soumettre un texte qui liera les CE au CCE s'agissant des ASC. Chaque élu a eu ce texte. Je suis à la disposition des élus pour répondre aux éventuelles interrogations. Nous proposons qu'à la suite de ce CCE, les CE soient destinataires de ce texte afin de le signer, après l'expression du CCE.

Christian PIGEON - SUD

Nous nous félicitons que cet accord ait pu voir le jour. Nous faisons partie des fédérations qui depuis vingt ans ont combattu pour aboutir à cet accord dans le cadre des activités mutualisées qui nous semblaient souhaitables pour les salariés. Nous regrettons que cet accord intervienne aussi tardivement. Nous avons l'ambition avec d'autres fédérations d'arriver à un accord qui aurait mis plus de rétrocession des CE vers le CCE s'agissant des vacances adultes. Nous regrettons que cela n'ait pu se faire. Ainsi, ce sont les CE qui auront la charge importante de trouver des prestations sur les vacances adultes. De ce point de vue, je regrette les positions de deux organisations syndicales. L'une n'a eu aucune volonté de trouver un compromis et n'a pas signé le texte et l'autre a signé le texte, mais a eu une position fermée sur cet accord de 8 M €.

Sébastien CROZIER - CFE CGC

J'ai des questions pour la Direction. Je remercie les organisations syndicales de nous informer de la vive incitation à trouver un accord collectif. Il est intéressant que le débat ait eu lieu et qu'il y ait eu un consensus important. J'aimerais que la Direction soit plus honnête sur les ASC.

La Direction a-t-elle signé entre le moment où le dossier Transpac nous a été présenté dans cette instance et aujourd'hui un accord secret sur le sujet des activités sociales et culturelles avec un budget important donné à des gens dont je ne comprends pas bien le rôle ? Je vois chaque jour des tombereaux d'argent distribués dans des conditions très étranges sur le périmètre SCE. A-t-elle signé un accord avec une instance que je ne connais pas qui s'appellerait liquidateurs ? Ce n'est pas un terme poétique, mais c'est une réalité. J'entends avoir une réponse aujourd'hui. Le fait que la Direction signe un accord secret est interpellant. Je rappelle que cet accord n'était pas dans les dossiers de présentation de Transpac. Pour ma part, je n'ai pas réussi à obtenir une quelconque information sur cet accord, sachant que je vais vu dans des documents remis par la Direction qu'il y avait eu un accord secret.

Par ailleurs, est-il exact que la Direction a soumis à la signature d'organisations syndicales un autre accord secret, dont je n'ai pas eu connaissance, concernant un avenant à un régime dérogatoire au Code de travail en vue de continuer à gérer des activités sociales ? J'attends de la Direction qu'elle me réponde sur ces deux accords secrets. J'emploie le terme « secret », car ils n'ont pas été portés à ma connaissance. Je suis interloqué que des documents peuvent être signés sans être portés à ma connaissance.

Jean-Claude LORIOT

Vous avez une définition du secret un peu égocentrique. Si tout ce que vous ne connaissez pas est secret, beaucoup de choses sont secrètes dans ce monde !

S'agissant de la première question, je ne répondrai pas, car cela concerne le CE du SCE et Transpac. En effet, l'accord s'est fait, selon vous, dans le cadre de l'intégration de Transpac. Je n'ai pas d'informations particulières à donner au CCE sur ce sujet. Je suggère de réitérer votre question auprès du CE du SCE.

Quant au second accord, il n'est pas secret. Vous n'y avez pas participé, mais je crois que vous êtes le seul. Par ailleurs, la CFTC n'a pas signé cet accord.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Je ne suis pas une organisation syndicale. Je suis un élu du peuple.

Jean-Claude LORIENT

La CFE CGC n'a pas signé. J'ai cru comprendre que la CFTC se réservait une réflexion et les autres organisations syndicales ont toutes signé l'avenant qui règle la gestion des ASC pour 2006.

Arlette GROS - CGT

C'est, en effet, un avenant du 13 janvier 2005 qui donne délégation de pouvoir à FTSA de gestion en attendant que les transferts soient faits.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Pourquoi ne pas l'avoir présenté au CE et au CCE avant signature ?

Jean-Claude LORIENT

C'est une bonne question. Nous avons considéré que s'agissant d'un avenant à un accord qui existait déjà ne méritait pas de déranger le ban et l'arrière ban du CCE pour cela. Les organisations syndicales étaient d'accord sur ce point.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Le socle fondateur de cet accord a donc été présenté au CE précédent auquel je n'étais sans doute pas élu. Donc, vous dites que l'accord initial n'a pas été soumis au CCE et que son avenant n'a pas été présenté non plus au CCE.

Jean-Claude LORIENT

L'accord n'a pas pu être présenté au CCE, puisque le CCE n'existait pas encore.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Vous estimez donc que les avenants de l'accord ne sont pas à être présentés au CCE.

Jean-Claude LORIENT

Tout dépend de l'importance de l'avenant. C'est du bon sens.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Vous pensez qu'un avenant sur 66 M €, c'est du bon sens. ?

Jean-Claude LORIOT

Oui, je pense qu'à partir du moment où c'est simplement un accord de gestion temporaire en attendant de pouvoir transférer ces fonds aux CE et au CCE. Par ailleurs, les organisations syndicales sont d'accord. Quelle est votre intention, M. CROZIER ? Vous avez l'intention de nous traîner devant la justice? J'estime que ce que nous avons fait est légal.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Quel est l'impact de l'avenant présenté par Mme GROS ? J'avoue qu'entre des régimes dérogatoires, des avenants qui sont signés entre les organisations syndicales, puis des avenants signés qui s'empilent les uns sur les autres, quelle est la cohérence de l'ensemble ? Je suis un peu esbaudi par les propos de M. LORIOT. Je me plierai cependant au sentiment collectif. Si le CCE accepte cet état de fait, j'en prends acte. J'aimerais néanmoins savoir comment l'accord signé hier s'articule avec l'accord présenté aujourd'hui. J'ai bien l'impression que l'accord signé hier vide de sa substance l'accord que Mme GROS a présenté.

Arlette GROS – CGT

Je n'ai pas tout à fait la même perception que vous. Il y a un accord de gestion qui doit lier le CCE aux CE qui notifie bien la répartition des activités dites mutualisées au CCE et celles qui seront directement gérées par les CE.

Le deuxième point qui est un avenant, qui n'est pas à mettre sur le même plan que l'accord, ne fait que reconduire des règles signées par les organisations syndicales et FTSA en date du 13 janvier 2005, alors que le CCE et les CE n'étaient pas créés. L'accord stipule qu'il était renouvelable pour l'année 2006 dans son contenu et dans ses prérogatives. C'est-à-dire que dans la mesure où les transferts d'activité n'étaient pas opérés de FTSA vers les CE, nous étions convenus que FTSA reste en délégation de gestion sous contrôle d'une commission de révision prévue dans ce même accord du 13 janvier 2005, à savoir, nous avons toute latitude de réunir à nouveau les organisations syndicales pour rediscuter de cet accord du suivi des transferts et de la consommation que FTSA opérera dans le cadre de sa délégation. Il nous semble qu'il est en cohérence avec l'accord de gestion que nous proposons aujourd'hui au CCE dans la mesure que nous avons regardé le consommé 2004 et le consommé non finalisé 2005 sur l'ensemble des activités culturelles et sociales. Pour le cas où FTSA était délégué et que la provision faite pour 2005 était de 66,7 M €, nous avons proposé qu'elle ne soit que de 64 M € dans la mesure où la trajectoire de consommé 2005 était inférieure à 66,7 M €. Nous pensons que ce qui est dévolu aux CE doit revenir le plus rapidement possible aux CE.

Thierry CHATTE – CFTC

La CFTC a participé activement aux négociations depuis le début, mais, en désaccord sur plusieurs points du texte, n'a pas validé cet accord de gestion pour plusieurs raisons :

Concernant les vacances adultes, en échos aux attentes légitimes des salariés exprimées par le sondage de 2002, et entendues perpétuellement sur le terrain, nous avons érigé le domaine des vacances adultes en priorité absolue. Nous sommes opposés au principe d'investir des fonds dans l'acquisition de parts dans des centres de vacance, car nous savons par expérience

que la propriété patrimoniale induit des coûts de gestion exorbitants et difficilement contrôlables.

C'est autant d'argent se trouvant détourné de son véritable objectif à savoir satisfaire les salariés.

Nous avons proposé : un budget majoré de 8 % minimum pour les vacances adultes

En effet, il est faux d'afficher dans l'accord une augmentation de 3 % de ce budget, alors que ce dernier ne prend pas en compte les sommes dépensées à hauteur de 3 M € pour les activités vacances des associations « Tourisme et culture » et « Comité des loisirs ».

Nous avons toujours défendu le principe de l'aide directe au salarié pour ses vacances. Nous refusons qu'une partie non négligeable du budget soit détournée pour faire vivre des appareils/structures.

Tous les salariés doivent être aidés non seulement en fonction de leurs revenus, mais aussi quelque soit le mode de vacances choisi. Nous ne rejetons pas la notion de tourisme dit « social et solidaire », mais nous estimons qu'actuellement, elle ne répond pas aux souhaits des salariés. La baisse continue de fréquentation des centres de vacances bâtis sur cette seule notion l'atteste bien.

Concernant le guichet sport

Mis en place récemment par le précédent COGAS avant la création des CE, cette prestation semble donner entière satisfaction à nos collègues. Chacun peut bénéficier d'une aide à la pratique d'un sport selon les mêmes règles, quelque soit le lieu de rattachement géographique. Vouloir transférer la gestion aux CE est d'une part, contraire à l'accord du 13 janvier 2005 signé unanimement par les OS et l'entreprise et d'autre part, fait courir le risque de créer des disparités entre CE.

Concernant le CESU (chèque emploi service universel)

Pour nous il s'agit d'une prestation d'action sociale. Par conséquent, nous souhaitons qu'elle soit gérée au niveau national, toujours en vertu de l'Accord cité précédemment, afin de garantir une équité de traitement sur tout le territoire.

En conclusion,

- nous demandons que l'argent du social aille aux salariés directement, équitablement et sans gaspillages inutiles.
- nous demandons le maintien des aides CESU, prêts études et guichet sport en l'état actuel de par leur accueil favorable auprès des collègues.
- Un traitement équitable des salariés sur tout le territoire.
- Une rigueur dans la gestion des ASC qui passe, chaque fois que cela est possible et sans attenter aux prérogatives des CE, par une mutualisation de la gestion.

Catherine FREHEL - CFDT

Les élus CFDT déplorent que cet accord de gestion ne soit pas une réponse à la hauteur des attentes du personnel en manquant cruellement de projets novateurs. Ainsi, nous nous interrogeons sur les points suivants :

- Cet accord est un accord de gestion CE/CCE. Il porte sur cette mandature. Au mieux, les CE l'auront signé en mars (Présentation dans les CE/ Saisie des commissions ASC des CE respectifs/ Décision des CE). Les transferts ne suivront donc pas avant avril/mai et, dès le mois de septembre octobre, il sera renégocié par les organisations syndicales. Sur ce principe, nous nous interrogeons sur la renégociation par les organisations syndicales alors qu'il s'agit d'un accord entre le CCE et les différents CE signataires.
- Concernant les vacances adultes sur lesquelles il y a une très forte attente des salariés, le budget alloué au niveau du CCE est insuffisant pour innover et entraînera une disparité des offres proposées aux salariés en fonction des CE. Où se trouve l'équité ? De plus, la CFDT s'oppose à toute stratégie d'investissement pour la création d'un patrimoine immobilier ou de parts de villages de vacances... .qui implique des coûts de gestion exagérés sans répondre aux souhaits des salariés.
- Pour ce qui concerne les ASC proposées par le CCE, le salarié devra s'adresser à son CE. Ce choix multipliera les coûts de gestion. Quels sont les moyens supplémentaires en terme de fonctionnement qui seront rétrocédés par le CCE aux CE pour gérer ces prestations ?
- La CFDT émet enfin des réserves sur le choix de rattacher les retraités à chaque CE qui nécessitera là aussi du temps et des outils en augmentant singulièrement les coûts de gestion et d'information. La gestion proposée nous semble donc complexe et difficile à mettre en œuvre surtout dans un contexte de croissance du nombre de ces bénéficiaires.

Au-delà de nos interrogations et, vous l'avez compris, des désaccords qui ont conduit la CFDT à ne pas soutenir cet accord, nous restons convaincus de l'impérieuse nécessité de conclure, car l'impatience des salariés va grandissante. Enfin, un dernier regret : Que cet accord n'ait pas fait l'objet d'une signature plus tôt puisque le texte proposé n'a pas évolué depuis deux mois. Les élus CFDT s'abstiendront sur le vote de cet accord afin de ne pas pénaliser davantage les salariés.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Je souhaite prendre à témoin l'ensemble des élus pour qu'ils constatent la situation dans laquelle SCE se trouve par les turpitudes de la Direction et par les inconséquences des organisations syndicales signataires. Aujourd'hui, j'ai des crèches et des services de garde-malade. Cependant, votre signature m'empêche de maintenir ces activités, car je n'ai plus de budget. Ainsi, ces crèches et l'ensemble des activités sportives qui sont spécifiques à Transpac et qui ne sont pas rattachés aux activités sportives de FTSA doivent être fermées. J'attire l'attention collective sur le fait que la Direction refuse d'ouvrir les discussions au nom de la Direction des activités sociales avec les élus du CE de SCE et que si nous n'avons pas une mesure d'exception pour SCE, vous prendrez la responsabilité collective de la fermeture des crèches à la fin du mois. Nous n'avons pas d'autres solutions, nous n'avons pas le budget pour les maintenir.

Je pense que vous sommes allés beaucoup trop loin. C'est un cadeau de bienvenue bien malheureux que les organisations syndicales ont décidé de faire aux salariés de Transpac. Je ne pense que cela soit une bonne solution. Je vous ai déjà alerté sur les problèmes que nous avons sur SCE. J'étais globalement d'accord avec l'accord de gestion qui proposait une répartition qui permettait de faire des choses au sein de SCE. Aujourd'hui, je le trouve vidé de sa substance au regard de l'accord signé hier. Le transfert sera incapable d'être fait de façon suffisamment active pour que les crèches ne soient pas fermées. Vous en prendrez la responsabilité. C'est d'une inconséquence rare ! Je demande solennellement d'ici la fin du mois et je demande à M. le Secrétaire d'inscrire les points qui s'imposent pour faire en sorte que SCE ne ferme pas des activités sociales qui existent depuis vingt ans.

Jean-Paul GRISTI - CGT

C'est vrai que ce point n'était pas à l'ordre du jour. Cependant, il nous est déjà arrivé de traiter des sujets en lien avec le sujet traité. Les propos de M. CROZIER posent un véritable problème entre la situation antérieure avec l'existence du CE de Transpac et l'intégration de salariés de Transpac au sein de SCE et la situation nouvelle que cela a créée pour le CE de SCE. Il y a effectivement des problèmes de gestion qui ont été posés. Il existe cependant une réglementation dans le cas de la disparition d'un CE et de ce qui doit advenir du budget des activités sociales et culturelles qui étaient allouées à ce CE. Je ne comprends pas que la Direction de FT n'applique pas strictement cette réglementation qui est très définie dans le Code du travail. À propos, la présidente de la commission des ASC du CCE avait adressé un courrier à la Direction de FT, qui, à ce jour, est resté sans réponse.

Bien que ce point ne soit pas à l'ordre du jour, je m'associe à la demande de M. CROZIER. Je renouvelle ma proposition de travailler en convergence entre le CE de SCE et le CCE pour obtenir des réponses adéquates de la part de la Direction et ainsi, prendre les mesures le plus vite possible pour sortir de cette crise. Sinon, nous serons confrontés à des situations relativement graves quant à la gestion des ASC au CE de SCE.

Par ailleurs, ce n'est pas l'accord de gestion qui pourra répondre aux soucis de M. CROZIER, mais FTSA. L'articulation entre l'avenant et l'accord de gestion se situe dans les modalités d'application de cet accord. L'accord de gestion a une annexe dans laquelle sont décrites les modalités d'application de cet accord de gestion et qui prend en compte la période qui verra se chevaucher à la fois l'avenant et l'accord de gestion. Cet accord de gestion entrera en application de manière progressive en fonction du rythme des transferts des activités sociales et culturelles. Il faut s'adresser à la Direction de FTSA sur la question de SCE.

Jean-Claude LORIOT

Je précise que mes propos disaient que c'était le périmètre qui n'était pas le bon. Je vous suggère de reposer la question au CE de SCE.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Ce CE m'a demandé de m'adresser au CCE.

Jean-Claude LORIOT

Sur l'intégration de Transpac dans SCE, c'est bien SCE qui doit traiter le problème. Ce n'est pas au CCE d'y répondre.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Ce n'est pas non plus au CE de SCE, car la dévolution ne se fait pas au bénéficiaire exclusif de SCE, mais de l'intégralité des CE qui ont vu du personnel de Transpac intégrer leurs entités. Et si vous avez soumis dans cette instance le sujet Transpac au CCE et que vous avez demandé un avis, c'est parce que plusieurs divisions étaient concernées et que la dévolution des biens du CE de Transpac se fait à 5 ou 6 CE.

J'ajouterai qu'on nous refuse le budget pour pouvoir maintenir nos ASC, parce que du fait d'un accord national, il n'y aura pas assez d'argent pour mettre en place nos politiques sociales.

Il y a un réel problème de fond. Au nom de l'ensemble des élus de SCE, nous demandons une mesure d'exception. Nous étions collectivement au sein de SCE favorable à l'accord de gestion. Nous ne sommes pas favorables à la délégation de services à l'entreprise, si celle-ci ne répond pas à notre demande. Je suis catastrophé de l'inconséquence collective et de l'attitude de la FTSA. Si vous m'obligez à fermer des crèches, vous prendrez vos responsabilités. Je me retire du vote pour l'accord de gestion, bien que j'y étais favorable.

René OLLIER - SUD

L'accord ASC a été signé 13 janvier, bien avant la mise en place des IRP, et ne pouvait pas être soumis à consultation. Cet accord unanime a été surtout et avant tout signé pour l'intérêt des salariés pour garantir les prestations le temps que les IRP se mettent en place et puissent les recueillir. Cela dit, cet accord ne prévoyait pas forcément tout, soit les intégrations éventuelles de filiales. Cet accord était pérenne avec une partie déterminée, notamment la question des transferts et de la garantie aux salariés pendant deux ans. Il y avait besoin d'un avenant pour garantir que l'entreprise ait des moyens pour subvenir aux prestations dues aux salariés qui ne sont pas encore transférées. Dans le cadre de l'urgence, l'intérêt pour les salariés plus l'intérêt pour les CE, effectivement, les organisations syndicales en présence de l'entreprise ont accepté qu'il n'y ait pas de consultation pour aller plus vite. Toutes les organisations syndicales étaient d'accord, y compris celles qui n'ont pas signé.

Sur l'intégration de Transpac, l'accord qui a été signé il y a plus d'un an ne pouvait pas prévoir cette chose. L'intégration de Transpac, en particulier dans les SCE, a été mal préparée. Je comprends qu'il y a eu diverses demandes qui ont été prises en compte pour partie par l'entreprise par rapport aux provisions du budget 2006 des ASC de SCE. J'entends En fait, M. CROZIER demande qu'il y ait une dérogation pour que SCE touche immédiatement, et ce, avant les transferts, la totalité de budget existant. Dans ce cas-là, il peut y avoir une rencontre des organisations syndicales de l'entreprise pour discuter de l'application de l'accord. Si cette demande est faite, la CFE CGC n'a pas formulé pour l'instant de demandes dans ce sens-là. Si c'est fait, les organisations syndicales et l'entreprise se rencontreront sur l'accord. Mais la demande n'a pas encore été faite.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Je remercie M. OLLIER d'être sensible à ma demande. Nous n'avons pas envisagé la globalité du budget dans ces termes. Nous cherchons le dialogue à SCE. Nous ne l'avons pas avec l'entreprise ni avec la direction des activités sociales. Je ne me vois réclamer un régime dérogatoire au nom de mon organisation syndicale. Ce sont les élus d'un CE en particulier qui attirent notre attention sur ce régime terrifiant. En effet, les 3000 salariés de Transpac sont

l'équivalent de l'effectif de SCE quand l'accord a été fait. Ces salariés ont un historique de 20 ans d'activité sociale. L'intégration se fait dans une violence inouïe. Nous demandons le dialogue et la compréhension.

Je remercie encore M. OLLIER de comprendre la situation dans laquelle nous sommes. J'accuse vraiment la Direction d'inconséquence et de mépris.

Arlette GROS – CGT

Les ASC sont un point important des prérogatives du CCE. Je ne répondrai pas directement à M. CROZIER. Je pense qu'il y a deux problèmes à dissocier. Il y a le contenu de l'accord de gestion d'une part sur les activités mutualisées et les activités non mutualisées (issue notamment de l'accord de gestion du 13 janvier 2005) et il y a d'autre part l'intégration de salariés d'une entreprise « absorbés » par plusieurs entreprises et donc dépendants des CE respectifs des entreprises concernées.

Pour la prise en compte du CE de SCE de 3 000 salariés, FT doit tenir les engagements qu'elle a pris depuis le 29 novembre 2005 : le personnel Transpac, dans sa grande majorité, a intégré SCE le 1^{er} janvier 2006 à minuit, nous devons donc regarder les effectifs au 31 décembre 2005 à 23h59, au vu de ce contexte particulier, nous avons demandé une avance de trésorerie qui soit effective dès le premier versement à SCE pour répondre au problème qui pourrait être dramatique et qu'a décrit Mr. CROZIER.

S'agissant de la cohérence entre avec l'accord de gestion et l'avenant, je maintiens qu'il y a une cohérence sur les prérogatives que sont celles des CE. Cela ne s'oppose pas et cela s'articule avec le fait que nous ne donnons pas un chèque en blanc pour l'année 2006, puisque nous comptons bien opérer un maximum de transfert dans l'année vers les CE et le CCE.

Quant au problème de la dissolution d'un CE au profit d'autres CE, la question a été écrite, et nous demandons officiellement qu'il y ait une réponse concrète, voire une rencontre avec toutes les parties concernées afin de régler enfin ce problème.

L'accord de gestion qui est proposé au CCE est ce qu'il est. Nous avons tous, cependant, des regrets, car ce n'est pas la traduction des identités à 100 % de chacune des composantes de ce CCE. Il nous semble pour la CGT que c'est un bon dénominateur commun, même si ce n'est pas la panacée. Je réfute l'idée que cette répartition entre CE et CCE privera les salariés de FTSA de pouvoir prétendre à une autre découverte et à une autre pratique de sport ou à une autre politique culturelle. La CGT porte cette ambition au CCE, tout comme aux CE.

Jean-Claude LORIOT

Je m'engage à examiner le dossier sur cette question. J'avoue que je ne connais pas suffisamment le problème pour vous donner une réponse immédiate.

Sébastien CROZIER – CFE CGC

Je répète que j'ai confiance en vous.

Lara ALOUAN – SUD

Mon propos s'adresse à Mme GROS. Vous parlez bien de la commission dans laquelle vous avez travaillé.

Arlette GROS – CGT

L'accord de gestion est une proposition de la commission. Ceci étant, je ne me censure pas de l'identité que je porte dans le CCE ; c'est pourquoi j'ai dit que c'était un bon compromis et que c'était un bon dénominateur commun à l'ensemble des organisations syndicales, mais j'ai aussi à faire valoir les valeurs que je porte. Mais l'accord de gestion, c'est celui des organisations syndicales qui a été proposé au CCE.

Gérard LEVY – SUD

Lors des négociations de la mise en place de l'accord IRP, nous avons divisé les établissements et l'établissement principal et secondaire. Par ailleurs, il avait été décidé que certains CHS seraient de tel niveau. Après les élections, nous avons constaté qu'on ne reconnaissait pas les CHS en place. Nous avons eu satisfaction, puisque la Direction a accepté que les CHS soient actés et reconnus. Nous avons donc, en partie, gagné une bataille. Cependant, il faudrait peut-être réfléchir à consolider cet accord à la prochaine réunion du CCE par un vote formel du CCE pour éviter un problème juridique qui ne manquera pas de casser la dynamique. Faisons appel aux experts pour savoir si nous sommes en capacité ou pas de laisser perdurer l'accord des fédérations au-delà des prérogatives propres et exorbitantes du CCE.

René OLLIER - SUD

Il peut y avoir parfois des dysfonctionnements dans les délégations. C'est SUD qui a soulevé ce problème de consultation. Or, il est clair que s'il y a une consultation du CCE, il n'est pas possible qu'il n'y ait pas de consultation des CE, parce les ASC sont de droit vers les CE. La volonté des organisations syndicales en signant un accord avant une consultation était de permettre à l'entreprise de répondre dans une urgence aux salariés sur les moyens non transférés des ASC. C'était souhaitable dans l'intérêt des salariés et des CE. Tout accord existant doit être envoyé et présenté aux CE et CCE. Cela ne se fera pas avant mardi, la CFTC est en attente de signer l'avenant.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Nous passons au vote :

AVIS FAVORABLES : 18 (CGT-SUD-FO)

AVIS NEGATIF : 0

ABSTENTIONS : 6 (CFDT-CFTC)

CGC absente.

L'accord de gestion a été adopté.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Cet accord de gestion qui vient d'être adopté, je vais le signer au nom du CCE. Nous allons le diffuser pour information aux secrétaires des CE demain matin. En revanche, le même accord

de gestion dans le contenu, mais avec une présentation différente, sera envoyé par courrier en deux exemplaires aux secrétaires de CE avec ma signature au nom du CCE et une case réservée à la signature des secrétaires de CE en leur demandant de nous renvoyer dans un délai de quatre semaines. Nous demandons aux secrétaires de CE de nous répondre avant le 9 mars prochain. Les CE avant de le voter doivent l'inscrire à l'ordre du jour d'un de leur CE et de proposer à l'adoption des élus.

Marie-Christine NICOL - CFDT

J'aimerais informer M. GRISTI qu'une négociation avec les DOM est en cours. Pourriez-vous préciser le calendrier ?

Jean-Paul GRISTI - CGT

Le calendrier n'a pas été fixé, mais il a été convenu de rencontrer les quatre CE des DOM le plus rapidement possible, afin d'adapter cet accord de gestion. Il y a, effectivement, besoin d'adapter des dispositions. Nous n'avons pas fixé de date pour convenir d'une modification de cet accord qui puisse correspondre aux souhaits des quatre CE des DOM, y compris pour envisager des accords spécifiques en fonction de chacun des CE.

Marie-Christine NICOL - CFDT

Vous parlez du mois de mars !

Jean-Paul GRISTI - CGT

Non, il faut que cela se fasse très rapidement.

Frédéric NEGRERIE

Je signale qu'une délégation a signalé qu'une nomination est intervenue dans un CE aujourd'hui même. Au CE de la DR Corse, M. Éric TROGI a remplacé Melle Keltoum SGHIER. L'information ne manque pas de sel. Il faut traiter cette question qui ne peut rester en état.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Vous faites bien de nous en informer. Ceci étant dit, nous avons adopté hier matin un règlement intérieur qui prévoit les conditions de remplacement des membres du CCE. Je suppose que ce sera le cas. Le collègue que nous avons élu hier, M. LAFORET, sera bien convoqué pour la séance du CCE du 15 février. Je vous en demande confirmation.

Frédéric NEGRERIE

Sa nomination d'hier est parfaitement régulière, cet élu est donc légitime à figurer parmi nous. Permettez cependant que nous approfondissions cette nouvelle désignation surnuméraire.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Je peux très bien comprendre une intervention d'une organisation syndicale qui n'est pas signataire de l'accord, auquel nous avons fait référence pour élaborer notre règlement intérieur. En revanche, le CE de la DR Corse est présidé par un responsable de la Direction de

FT, dans la mesure où le règlement intérieur que nous avons adopté hier a été signé par FTSA, nous avons le souci de le faire respecter.

Frédéric NEGRERIE

Certes, mais votre règlement intérieur n'est peut-être pas arrivé en Corse.

Jean-Paul GRISTI - CGT

Nous comptons sur vous pour que le règlement intérieur puisse être respecté à la DR Corse. Jean-Claude LORIOT nous rappelait incidemment que lorsqu'un responsable de FTSA s'engageait, c'était l'entreprise qui s'engageait.

Guy-Patrick CHEROUVRIER

Pour ma part, je m'engage à clôturer la séance. Je vous souhaite un bon retour.

La séance est levée à 18 heures 30.