

Réunion ordinaire du CE
France Télécom DR Bretagne
du 30 juin 2006

Etaient présents :

Pour la Direction :

Christian LE CORNEC Directeur Régional, Président du CE jusqu'à 11 heures
Mario PETRICOLA DRH ,Président du CE à partir de 11 heures
Philippe MAURICE , Directeur du Développement après 11 heures
Sylvie LE NIR ,Responsable Dialogue Social
Véronique GARGAM , Pôle RH DR (l'après midi)

Pour les représentants du personnel:

Membres titulaires:

Martine GUENEUGUES (CGT)
Guy JOURDEN, Trésorier-adjoint (CGT)
Jacques FEREOL (CGT)
Daniel GILLARD (CGT)
Sylvie HENRY (CGT) en remplacement de Bernard ELIOT (CGT)
Dominique LESEIGNEUR (SUD)
Thierry LELIEVRE Trésorier (SUD)
Bertrand CUVELIER (SUD)
Yolande GUERIN (SUD) en remplacement d'Alain LUCAS (SUD)
Christian FOURNIER (SUD) en remplacement d' Isabelle MANCEL FLOC (SUD)
Michel FILLION (CFDT)
Joël BARBU (CFDT) en remplacement de Jean Pierre CREUX (CFDT)

Membres suppléants:

Claude ROGER (CGT)
Claude BARGAIN (SUD)
Jean Luc PIOGER (SUD)
Bernard LE MEHAUTE (CFDT) Secrétaire-adjoint

Représentants syndicaux:

Alphonse QUIDU (CGT)
Thierry LE PAIH (SUD)
Nathalie LE HIR(CFDT)
Jean Michel MARTIN (FO)

Le Comité d'Etablissement a tenu une réunion ordinaire le 30 juin 2006 de 9 h 10 à 16 heures 22 (suite de la réunion du 29 juin) dans les bâtiments de la Direction Régionale Bretagne.

L'ordre du jour était le suivant :

1) Evolution des activités de l'UAT Home :

- présentation du transfert des flux HNO de l'UAT Ouest sur les sites de Paris et Dijon,
- présentation du service Hot Line Contrat assistance
- présentation des évolutions du SAFT

2) Avis du CE sur le bilan social 2005 de la Direction Régionale Bretagne

3) Commission ASC :

- point sur les rencontres avec les associations
- convention Centre Val de Loire
- choix du Cesu avec Chèque Déjeuner
- point sur les groupes de travail de la commission

4) points divers CE :

- choix du logo du CE Bretagne en déclinaison de celui du CCE
- décision concernant Editelor

5) Information Consultation sur le rapport annuel 2005 : Egalité professionnelle des Hommes et des Femmes (report du CE des 18 et 19 mai 2006)

6) Présentation du rapport annuel d'activités 2005 de la Direction Régionale Bretagne

7) Information du CE sur les bilans Hygiène, Sécurité et Conditions de travail de la Direction Régionale Bretagne,

8) Bilan formation 2005 : rapport de la commission formation

9) Point sur les élections CHSCT

Christian LE CORNEC assure la présidence de ce CE jusqu'à 11 heures.

Bernard LE MEHAUTE indique que les titulaires de la délégation CGT présents sont Mme HENRY, MM. JOURDEN, GILLARD, M. FEREOLE ; M. ELIOT est absent ; pour les suppléants, MM. LE GAC, JACQ et JOLYS sont absents et Mme ROGER est présente. M. QUIDU, représentant syndical CGT est présent. Pour la délégation SUD sont présents, pour les titulaires : MM. LESEIGNEUR, LELIEVRE et CUVELIER ; M. FOURNIER remplace Mme MANCEL-FLOC absente, M. LUCAS, excusé, est remplacé par Mme GUERIN. Pour les suppléants de la délégation SUD, MM. BARGAIN et PIOGER sont présents ; M. GUIGNET est excusé. M. LE PAIH, représentant syndical SUD, est présent. Pour la délégation CFDT sont présents, pour les titulaires, MM. FILLION est présent et M. BARBU remplace M. CREUX, absent, et M. LE MEHAUTE, suppléant, est présent ; Mme LE HIR, représentante syndicale CFDT est présente. M. MARTIN, représentant syndical de la délégation FO est présent et M. GOUEDARD, représentant syndical de l'UNSA est excusé. M. CHANCERELLE représentant syndical CGC est absent.

Au préalable, le Président revient sur le CE exceptionnel qui devait avoir lieu le 7 juillet, date ne convenant pas à toutes les délégations syndicales. Il l'avance donc au 6 juillet à compter de 10 heures. Il rappelle les points inscrits à l'ordre du jour pour ce CE exceptionnel :

- demande d'avis sur la fusion suite au rapport de la Commission Economique,
- poursuite du processus de consultation du CE sur le France
- avis du CE sur l'astreinte suite au groupe de travail
- demande d'avis sur TSC7
- présentation de la reprise d'activité ADV Transpac (le document sera envoyé ce soir par mail).

Dominique LESEIGNEUR souhaite que le point concernant la demande d'avis sur les astreintes soit reporté au CE de septembre. En effet, il lui semble difficile que cette recommandation soit appliquée durant les mois d'été.

Le Président n'est pas d'accord pour ce report car l'avis doit être rendu avant une mise en œuvre à la rentrée de septembre.

Dominique LESEIGNEUR souhaiterait entendre l'avis des autres organisations syndicales à ce sujet.

Daniel GILLARD pense qu'il faudra plus d'une séance pour réfléchir sur la question des astreintes.

Le Président fait savoir qu'il peut tout à fait prendre une décision unilatérale si les organisations syndicales ne rendent pas d'avis.

Dominique LESEIGNEUR précise que sa demande visait à ce que la mise en œuvre ne s'effectue pas immédiatement.

Le Président confirme que la mise en œuvre n'interviendra pas avant la rentrée. D'autre part, il accueille M. Denis GILLE qui évoquera trois dossiers dans le cadre du point suivant inscrit à l'ordre du jour.

Point 1 – Evolution des activités de l'UAT Home :

- **présentation du transfert des flux HNO de l'UAT Ouest sur les sites de Paris et Dijon,**
- **présentation du service Hot Line Contrat assistance,**
- **présentation des évolutions du SAFT**

Transfert des flux HNO de l'UAT Ouest

Denis GILLE rappelle que les flux HNO correspondent aux plages de 22 heures à 8 heures du matin et les dimanches et jours fériés. En terme d'efficacité, les objectifs sont différents entre le HO et le HNO. Actuellement, l'UAT traite en heures ouvrables de 8 heures du matin jusqu'à 22 heures sur ses 15 sites ou en sous-traitance. Les sites traitant les appels de 20 heures à 22 heures sont ceux de Rouen pour des flux SU et KO, Orléans jusqu'à 22 heures pour les flux OK, Rennes et Saint-Nazaire pour les flux TV. Les flux HNO du SAU OK de l'UAT ne sont pas concernés par la présente évolution puisqu'ils sont totalement sous-traités. La maille Ouest n'assure pas les flux entre 22 heures et 8 heures du matin, ils sont déjà acheminés sur Limoges, Paris ou Dijon. Actuellement, l'UAT Ouest ne traite que les dimanches et jours fériés.

L'ouverture du 3900, qui a eu lieu fin mars pour la maille Ouest, impose un traitement plus optimum de ces flux par nature et notamment les dimanches et jours fériés, auquel vient s'ajouter un problème de compétences. Les habitudes des clients pour le haut débit portent surtout sur des appels en soirée, le samedi ou le dimanche. A partir du mois d'octobre, l'engagement portera sur la possibilité de contacter le service de dépannage 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. La qualité du service au moment de l'achat constitue un atout majeur pour l'entreprise. Enfin, l'efficacité des lundis s'obtient par un meilleur traitement des flux les dimanches surtout puisque le lundi est toujours une journée très forte.

Concernant la répartition du nombre d'appels le dimanche de 8 heures à 22 heures pour la maille Ouest, les flux sont relativement faibles tout au long de la journée (en moyenne 3 à 4 appels à l'heure sur les flux KO). Le même ordre de grandeur est observé pour le SAU fixe avec un peu plus d'appels le dimanche matin (8 à 10 en moyenne). Les flux SU atteignent un niveau supérieur (20 à 25 le dimanche matin), un télé conseiller traite environ 7 à 8 appels à

l'heure. Les flux KO sont encore plus faibles sur les jours fériés. Globalement, la nature des flux est de petit volume sur la maille Ouest.

Sur l'UAT, des salariés de trois sites travaillent actuellement les dimanches et jours fériés jusqu'à 22 heures : Angers et Saumur 10 salariés sur un effectif total respectif de 50 et 30 (7 à Angers et 3 à Saumur), Rouen 14 salariés sur un effectif de 70 salariés. A compter du 1^{er} septembre, les sites d'Angers et Saumur ne seront plus ouverts le dimanche, la fin de vacation étant déjà fixée à 20 heures. Les salariés de Rouen continueront de travailler jusqu'à 22 heures mais plus les dimanches et jours fériés.

Après le CE du 29 juin, deux responsables des deux départements de production concernés (Normandie et Pays de Loire) auront des entretiens avec les salariés afin que ces derniers se positionnent sur les cycles HO au plus tard le 31 août, pour permettre une mise en place au 1^{er} septembre. Les situations individuelles seront examinées de près.

Thierry LELIEVRE s'étonne que les flux aient pu être sortis mais pas pour l'expertise.

Le Président répond qu'il s'est déjà exprimé sur les données fournies.

Guy JOURDEN demande quel est l'avis des salariés concernés sur les propositions qui ont été faites. En effet, leurs habitudes seront complètement changées.

Denis GILLE précise qu'il n'a pas encore communiqué avec eux, ajoutant que les compensations étaient sur des cycles spécifiques mises en place depuis longtemps. Les salariés devront donc s'organiser différemment, mais Denis GILLE n'a pas encore le retour.

C'est la raison pour laquelle des entretiens individuels ont été prévus, ajoute le Président, afin que les salariés entrent dans les cycles leur convenant le mieux. Il est préférable de changer de cycle à la rentrée plutôt qu'en novembre.

Michel FILLION évoque le risque de devoir rouvrir le dimanche avec une demande plus forte des clients ADSL pour le soir et le week-end, notamment sur ma Ligne TV.

Le Président précise qu'il s'agit là d'un spectre SU, SAUI KO et le fixe et non sur le multi services.

Denis GILLE pense qu'une réflexion reste à conduire sur les appels clients mais sans traitement des demandes sur le site. En l'occurrence, il s'agit là de flux bien identifiés sur le SU. La reprise permet d'optimiser sur les compétences et de pouvoir obtenir une bonne efficacité en limitant de nouveaux appels le lundi.

Yolande GUERIN demande ce que M. GILLE entend par « le traitement plus optimum des flux multi services » qui reste à conduire. Elle souhaite connaître le pourcentage de la sous-traitance en HO et HNO.

En heures ouvrables à l'heure actuelle, Denis GILLE précise que les flux OK sont sous-traités en HNO et le système ne change pas. En HO, sur l'ensemble des cinq UAT, la sous-traitance concerne le OK avec un taux de 40 à 60 % au niveau national. Le taux varie en fonction des mailles puisque les flux ont été répartis par territoire à partir d'avril, et en fonction de la saison et des appels clients. La sous-traitance concerne aussi du SAU et du fixe qui ne déclenchent pas forcément une intervention du technicien. Le flux KO est aussi concerné mais dans une faible mesure.

Yolande GUERIN fait observer que les SAU KO en HNO ont déjà les compétences adaptées au traitement puisqu'ils traitent déjà ces dossiers.

Denis GILLE précise que les agents, même s'ils ont une formation KO, ont peu de pratique avec la clientèle et peuvent perdre un peu de la compétence. Le regroupement sur deux sites permet d'avoir plus de techniciens avec des appels plus nombreux sur des motifs KO ou SU.

Yolande GUERIN ne voit pas de formation prévue pour ces agents.

Ces agents HNO vont revenir à des cycles sur 6 jours, répond Denis GILLE, et si des besoins de complément de formation se font ressentir, des sessions pourront être organisées. L'UAT a pour objectif permanent d'apporter des compléments de formation, du soutien auprès des télé conseillers, dans un domaine complexe à évolution rapide.

Yolande GUERIN demande si ce dossier a été présenté en CHSCT.

Denis GILLE précise que cela est prévu et se propose d'ailleurs de le faire dans les deux mois qui viennent.

Yolande GUERIN souligne que les collègues avaient organisé leur vie personnelle en fonction de leurs horaires de travail.

Le Président indique qu'une vraie réflexion est engagée sur le sujet. Les Pabx ont été mis en réseau au niveau national de manière très récente et le dossier avait été laissé en suspens pour faire place à d'autres priorités. Désormais, la visibilité des flux est nettement améliorée et il a été décidé de regrouper les unités sur des sites importants.

Daniel GILLARD fait observer que cela se passait relativement bien sur les sites cités, avec un climat social stable. Sur les sites plus importants, il y a le risque de rencontrer des difficultés pour trouver des agents volontaires pour travailler les dimanches et jours fériés.

Le Président estime qu'il appartient aux Directions Régionales de s'organiser. Au fil du temps, la situation actuelle n'était pas tenable. La période de rentrée scolaire est plus favorable pour présenter ce changement.

Yolande GUERIN demande si les collègues de Rouen ont été avisés.

Le Président précise qu'ils sont rattachés à la Direction Régionale Bretagne et qu'ils fonctionneront sur plusieurs cycles après avoir eu un entretien avec leurs managers. Chaque site a ses propres cycles de travail.

Daniel GILLARD pense que le plus grand danger est de ne trouver que des personnels précaires.

Le Président fait observer qu'avec un seul plateau national, il y a moins de personnes puisque le flux est unique. Il y aura moins d'agents qui travailleront le dimanche. Il faut bien comprendre que si une personne se retrouve seule sur un site comme celui de Saumur, la situation n'est pas tenable.

Thierry LELIEVRE demande si les 24 positions de travail seront reprises intégralement par Paris et Dijon ou si elles seront sous-traitées. Les équipes d'encadrement seront-elles aussi concernées ?

Le Président précise que les positions de travail seront reprises par Paris et Dijon. Par ailleurs, les encadrants ne sont pas concernés pour le dimanche. De plus, selon le phénomène de la loi d'Erlang, actuellement trois personnes d'un côté et trois personnes de l'autre traitent des flux d'appels, il ne peut y avoir désormais que cinq personnes.

Daniel GILLARD souligne qu'au passage, des emplois sont perdus.

Il ne s'agit pas de pertes d'emplois au sens salariés mais de postes de travail, précise le Président.

Service Hot Line Contrat assistance

Denis GILLE précise que ces nouveaux contrats ont été lancés début mars, permettant d'offrir aux clients une prestation de service fonctionnant du lundi au samedi de 8 heures à 20 heures. Trois types de contrat sont proposés :

- le contrat Assistance à 6,90 € par mois assorti d'une réduction de 50 % sur l'assistance multi services et une tarification de la communication à 0,112 € TTC la minute, avec l'intervention d'un technicien client à domicile à 74,50 € au lieu de 149 €,
- le contrat Assistance Plus à 9,90 € par mois, avec installation complète de la Livebox et de l'environnement à domicile et éventuellement une intervention d'un technicien à 50 %,
- le contrat Assistance Pro avec assistance multi services gratuite et échange de la Livebox sur site.

30 000 clients sont répertoriés sur les 5 UAT et 8 000 clients par mois souscrivent à ce contrat.

Sur cette nouvelle offre et dans un premier temps, une décision a été prise de prendre en charge la prestation et de la positionner sur un seul plateau situé à Saint-Quentin-en-Yvelines. Puis en mai, il a été décidé que les 5 UAT reprendraient les flux clients avec une prise en charge sur un plateau à Lanester. En effet, ce contrat assistance nécessite des compétences KO et OK également.

Le Président ajoute que les évolutions ne sont pas très importantes mais la démarche est d'entrer un peu plus dans le PC des personnes.

Denis GILLE constate une bonne adhésion des vendeurs. Une efficacité de 85 % est attendue sur ces flux-là. Il y a eu un impact fort en termes de résiliations et une communication sera faite dans le cadre du rebranding sur les nouvelles offres et certainement une campagne de marketing en T3.

Thierry LE PAIH demande si le nombre de techniciens nécessaires pour traiter ce type d'appels sur la maille Ouest a été prévu.

Pour traiter les flux, indique Denis GILLE, cinq à six personnes seraient nécessaires.

Thierry LE PAIH demande si l'Entreprise évalue sur une période d'une année. Certains techniciens étaient plus sur le commercial et ont déjà un peu souffert.

Denis GILLE précise que le nombre de techniciens dépend des ventes qui seront faites, l'objectif national étant de 60 000 contrats souscrits jusqu'à fin 2006. L'offre se vend bien puisqu'elle atteint déjà 30 000 et que l'objectif sera vraisemblablement dépassé. A Lanester sur 40 personnes, 10 personnes qui faisaient du commercial ont été formées aux compétences KO et traitent actuellement des dossiers anti-rebond. Parmi les 30 personnes restantes, 10 ont été formées sur les contrats Cas. L'ensemble des 30 personnes seront

formées d'ici le mois de septembre, de façon à monter en charge en fonction de l'évolution de l'offre. Ces personnes sont amenées à traiter des contrats Cas ou des flux KO.

Thierry LE PAIH a l'impression que l'activité se développe de façon satisfaisante mais à effectif constant. En fait, ce sont les 30 salariés en place qui prendront de l'assistance.

Le Président explique que les clients appelaient déjà et qu'à moyen terme, les appels devraient même diminuer. Certes, la durée de l'appel risque d'être allongée mais la fréquence des appels ira à la baisse. Le contrat d'assistance représente un plus pour l'entreprise et permet de fidéliser les clients.

Thierry LE PAIH pense que les clients qui vont souscrire sont précisément ceux qui ont souvent besoin d'appeler une assistance. Ils adhéreront à un forfait et s'en serviront.

Le Président ne partage pas cette opinion.

Denis GILLE ajoute que depuis début mars, le taux de contacts est supérieur mais il baisse maintenant pour se rapprocher du taux de contacts des autres types d'appels. Ces contrats rassurent les clients et de plus, ceux-ci appellent surtout au moment de l'installation et très peu ensuite. Certes la DMT est légèrement supérieure par rapport à celle d'un plateau, mais le bilan est globalement très positif à la fois pour le client et pour l'Entreprise.

Daniel GILLARD reconnaît que les contrats assistance correspondent vraiment aux besoins de la société actuelle dans tous les domaines. Cela dit, l'activité a démarré à Lanester le 13 juin mais n'a pas été présentée aux instances. Aujourd'hui, 8 techniciens issus du SAUI KO sont formés sur ce site et à terme, une trentaine le seront. Beaucoup de ces techniciens sont volontaires mais l'accès à cette nouvelle activité doit leur être facilité et soulève quelques interrogations. Auront-ils d'autres activités à charge ou seront-ils spécialisés sur l'activité Cas ? Qui va assurer les postes occupés précédemment et qui correspondaient à un besoin et à un service pour les clients ? Des personnes extérieures éventuellement en CDI seront-elles embauchées ? Est-il prévu d'augmenter la sous-traitance déjà à hauteur de 60 % sur la maille ? Les techniciens bénéficieront-ils de la formation manquante pour exercer le rôle d'expert qui leur est demandé aujourd'hui ?

Certains techniciens viennent du domaine commercial et ont besoin d'une formation dans la connaissance du réseau et l'environnement technique, car aujourd'hui ce métier a la main sur tout. Il leur manque aussi une formation technique dans le domaine de l'informatique, surtout dans le partage des ressources et la mise en réseau, les nouveaux périphériques. Il faut en effet bien considérer que le contrat assistance couvre tout y compris l'élimination des virus... Un mini laboratoire technique sera mis à disposition mais Daniel GILLARD demande à quelle date. Par ailleurs, il constate que la formation est improvisée et ne sont formés aujourd'hui à Lanester que les collègues ayant la fonction de soutien, les autres techniciens prenant l'activité au pied levé. Daniel GILLARD trouve cette situation déraisonnable. Pour l'instant, les techniciens se forment petit à petit sur le terrain et s'en réfèrent en cas de besoin aux collègues en soutien mais la démarche est dévalorisante à leurs yeux.

Sur un certain nombre de points, le Président partage l'opinion de Daniel GILLARD. Il est en effet difficile de prévoir à l'avance quelles seront les demandes des clients et la base d'expérience est assez faible. Une nécessaire émulation collective et la mise en commun des connaissances sont plus importantes que la formation. Le laboratoire est une bonne idée. Le plateau de Lanester n'a tout de même pas été choisi par hasard puisqu'il offre les compétences requises, et l'idée est d'en faire une base d'expériences comme celui de Rennes. Le Président pense que le collectif progresse par la variété des demandes clients. Si des formations sont nécessaires, elles seront dispensées. L'Entreprise va se différencier par le service et l'approche.

Michel FILLION estime que ces contrats assistance vont et doivent forcément induire d'autres emplois notamment ceux de techniciens « poseurs » se rendant chez le client. D'autre part, les personnes bénéficient aujourd'hui d'un contrat assistance sur l'abonnement Orange Wanadoo en boutique et en réseau France Télécom : y aura-t-il demain l'assistance pour tous les clients Orange ? Un client qui s'abonne en ligne ne peut pas souscrire un contrat d'assistance et la montée en charge risque d'être encore plus importante pour les techniciens lorsque cela sera possible.

Le Président rappelle qu'un noyau a été formé et que celui-ci sera consolidé en technicité.

Bernard LE MEHAUTE demande si le contrat conclu pour une durée d'un an fait l'objet d'une tacite reconduction.

Le Président répond par l'affirmative.

Bernard LE MEHAUTE suppose qu'une relation est prévue avec les techniciens d'intervention de l'UI. Enfin, il demande si une ristourne est prévue pour les salariés France Télécom.

Daniel GILLARD reconnaît que les formations sont suffisantes dans certains domaines. Ses collègues demandent un soutien dédié et disponible, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Le labo est une bonne idée mais ils demandent un accès libre et pas forcément sur des opérations ciblées. Enfin, ils souhaitent une reconnaissance par une qualification correspondante parce qu'un métier d'expert leur est demandé aujourd'hui.

Le Président estime qu'il n'y a pas une révolution dans leur activité, les techniciens font toujours un métier d'expert, certes avec des compétences complémentaires mais qui sont déjà pour la plupart dans l'activité KO.

Daniel GILLARD souligne que certains appels peuvent durer jusqu'à une heure.

Guy JOURDEN fait observer que l'activité présente certains aspects nouveaux.

L'Entreprise évolue, les éléments sont mis en place, répond le Président, et le plateau de Lanester a été choisi en raison de ses compétences. Il s'agit du même métier avec un nouveau produit.

Selon Guy JOURDEN, les salariés pensent à la reconnaissance de la qualification.

Christian FOURNIER demande s'il est fait appel de plus en plus à la sous-traitance pour l'installation de matériel Livebox. Dans ce cas, la sous-traitance a-t-elle une formation nécessaire suffisante dans ce domaine ?

Le Président répond que la sous-traitance a forcément la formation pour l'installation qui ne requiert d'ailleurs pas des compétences extraordinaires.

Yolande GUERIN note que le plan de formation se résume à une durée de cinq jours. Il est question ici de l'échange collectif d'expériences par le labo mais elle souhaite que ce soit précisé sous quelle forme et à quelle fréquence, et que la Commission formation puisse faire un suivi.

Denis GILLE répond que le plan de formation ne se résume pas à cinq jours. Il est destiné à l'acquisition des connaissances et des compétences sur les différentes applications réseau, etc. soit un minimum pour pouvoir prendre en charge les appels clients. Pour d'autres thèmes particuliers tel que l'élimination des virus, des formations appropriées seront organisées dans les semaines et les mois à venir.

Daniel GILLARD n'a pas parlé de la formation telle que l'ont suivie les collègues, mais de celle qui a concerné la saisie des tickets Océane... En fait, cela permettait de résorber un retard en la matière mais cette formation ne convient pas.

Denis GILLE pense que cette formation permet d'apprendre à manipuler les différentes applications, etc. Les techniciens ont bien suivi une formation de cinq jours.

Le Président répète que la formation ne résout pas tous les problèmes et la pratique sur des cas concrets permet de mieux avancer. Il se dit convaincu de la nécessité d'avoir un mix de formations théoriques et de partage d'expériences diverses. Le but n'est pas de soustraire du temps de formation mais il y a de nombreuses expériences collectives qui peuvent aider à améliorer la connaissance, surtout dans le métier de technicien. Le Président constate que les compétences de Lanester sont renforcées, il souscrit entièrement au fonctionnement du mini labo, et le nouveau produit du catalogue France Télécom constitue plutôt une chance. L'accueil d'un nouveau produit n'est pas nouveau à la DR Bretagne.

Yolande GUERIN demande quels seront les moyens notamment en temps pour partager l'expérience entre collègues.

le Président souligne que le mini labo est créé pour que les gens y viennent.

Yolande GUERIN fait observer que souvent des formations sont annulées parce que la charge de travail est trop grande. Il faut que celles-ci soient bien maintenues et non pas annulées en fonction des besoins.

Denis GILLE précise que les formations ne sont pas annulées mais replanifiées. Il s'engage à regarder de très près la situation sur Lanester, mais pour lui, ces personnes ont été formées. Il convient que des besoins de formation supplémentaire puissent s'exprimer. De plus, le mini labo sera mis en place rapidement pour que les échanges puissent se faire.

Evolutions du SAFT

Dans le cadre de la suite du projet ERC et la mise en place de l'UAT et des groupes de traitement d'appels, Denis GILLE rappelle que le paysage actuel avec le 3900 voit s'ajouter la hot line terminaux avec un numéro spécifique le 0892.705.704 et 50 personnes répondant aux clients. A terme, il avait été décidé qu'après la mise en place du 3900, chacune UAT reprendrait ses flux terminaux et que le niveau 2 SAFT serait conservé, soit 15 personnes. Le 704 a donc été fermé depuis une semaine au niveau national, un répondeur indique au client qu'il doit appeler le 3900 et faire le choix 3. Il avait également été indiqué que le reste de l'équipe du SAFT prendrait du flux SAU du fixe de la maille Ouest.

Compte tenu des évolutions de flux sur le service universel et le SAU du fixe, il a été souhaité aussi que l'équipe du SAFT prenne aussi du 1013-1015. Un point a été fait avant-hier en CHSCT sur cette évolution et une formation de cinq jours a été proposée aux conseillers sur l'outil et les différentes applications.

Claude ROGER a vu ses collègues partir en formation lundi et mardi de la semaine dernière et donc avant le CHSCT.

Denis GILLE répond par l'affirmative, les formations ont commencé mais cela avait été vu avec les délégués syndicaux.

Yolande GUERIN constate donc que les procédures n'ont pas été respectées.

Denis GILLE précise qu'il s'agit effectivement de complément de formation, l'orientation étant bien d'obtenir une polyvalence sur l'ensemble des sites. Les métiers du SU et du SAU du

fixe sont proches. Il est souvent constaté qu'un client appelant le 3900 en passant par le choix 3 rencontre en fait un problème de ligne. Au moment du dossier ERC, la polyvalence avait été souhaitée car il ne semble pas que ce soit intéressant de cantonner les personnes dans une activité. Le SAU KO peut également faire du SU puisqu'il en a aussi les compétences. L'intérêt de tous est bien d'avoir une diversité d'activités. Denis GILLE reconnaît que la date avancée de la fermeture du 704 a exigé une réaction rapide.

Le Président ajoute que ceci est lié à la marque et qu'il a fallu rationaliser les numéros. Le 704 a été fermé prématurément mais c'était bien noté dans le projet.

Dominique LESEIGNEUR rappelle que ce point a été inscrit à l'ordre du jour à la demande des élus du personnel, cette procédure n'est pas normale. D'autre part, il n'est pas normal non plus que des plans de formation aient été lancés avant même que le CE débattre de la réorganisation du SAFT. Dominique LESEIGNEUR tenait à pointer ce dysfonctionnement.

Le Président indique que le CHSCT s'est réuni le 28 juin au matin et qu'il n'est pas possible de réunir un CE tous les jours. Il a appris que ce numéro était fermé au même moment que Monsieur LUCAS sans doute. Pour lui, il s'agissait d'évolutions annoncées dans le cadre du projet ERC national et régional, même si la date n'avait pas été précisément indiquée. Le Président estime qu'il s'agit là d'une évolution dans la continuité du projet et dans le cadre des activités normales de l'UAT.

Dominique LESEIGNEUR souligne que la Direction est responsable d'une réorganisation de manière accélérée et parfois frénétique. Par contre, les salariés qui le constatent s'en étonnent et interpellent les élus en leur demandant pour quelle raison le CE n'en a pas discuté au préalable. Dominique LESEIGNEUR estime que ce mode de fonctionnement n'est pas normal.

Le Président fait observer à Dominique LESEIGNEUR que le CE n'est pas forcément le gardien de tout ce qui se passe en Bretagne. Il considère qu'il s'agit d'une évolution naturelle des activités de l'UAT, qu'elle avait été annoncée dans des précédents CE sans précision de date. Le Président ne voit pas ce qu'il y a d'extraordinaire dans ce qui est présenté là, il ne s'agit certainement pas d'une révolution. Toutefois, il admet que les points de vue à ce sujet peuvent être différents.

Thierry LELIEVRE demande s'il est prévu une consultation officielle du CE vis-à-vis de la suppression des flux HNO sur le territoire de la DR Bretagne.

Le Président répond par l'affirmative, le CHSCT doit être consulté avant.

Le Président propose une pause café.

Dominique LESEIGNEUR signale qu'il sera absent durant une heure environ mais qu'il doit faire une courte présentation du rapport de la Commission Economique sur le bilan social.

Le Président doit quitter la séance, Mario PETRICOLA prendra la présidence et Philippe MAURICE prendra sa place. Il propose de modifier l'ordre du jour pour que Dominique LESEIGNEUR puisse intervenir après la pause.

La séance est suspendue de 10 heures 47 à 11 heures 03.

Point 2 – Avis du CE sur le bilan social 2005 de la Direction Régionale Bretagne

Rapport de la Commission Economique

Dominique LESEIGNEUR présente la synthèse du rapport rédigée par Fabrice JOLYS, absent aujourd'hui. Il précise qu'après la rédaction de ce rapport, un document comprenant une série de chiffres et de tableaux a été communiqué aux membres du CE en réponse à une demande de la Commission. Il ne faut donc pas s'étonner qu'il y ait une discordance entre le texte de la Commission et ce document.

Dominique LESEIGNEUR annonce que l'avis de la Commission économique est négatif.

L'emploi

Dominique LESEIGNEUR souhaite insister sur le point central qui concerne l'emploi. Il n'est pas possible de passer sous silence le fait que l'entreprise, année après année, a un objectif déclaré non pas de créer des emplois mais au contraire d'en supprimer et de faire baisser l'effectif global y compris au niveau régional. Cette politique de l'emploi est anormale qui consiste à supprimer des emplois dans un secteur important comme celui du secteur technique, et à renoncer à une politique de recrutement ambitieuse notamment en direction de la jeunesse. Ce choix de politique ne fait qu'affaiblir encore un peu plus les capacités de cette Entreprise qui était encore il y a peu de temps une entreprise publique. Une entreprise de télécommunications comme devrait revenir France Télécom ne pourrait reconquérir sa place que grâce à un développement impétueux et très ambitieux de l'emploi.

L'entreprise embauche quand même puisque 6 000 recrutements ont été effectués au niveau national mais il s'agit pour la plupart de contrats à durée indéterminée à temps partiel, il n'est pas acceptable que ce soit la seule perspective d'embauche. A terme, seront concernés par ces emplois précaires pérennisés des salariés qui ont depuis longtemps leur période de formation ou de scolarisation derrière eux.

L'avis négatif a surtout été motivé par ce point central sur l'emploi, préoccupation majeure pour les élus du personnel sur ce dossier du bilan social.

L'absentéisme

Dominique LESEIGNEUR revient sur ce point qui a déjà fait l'objet d'interventions fortes en CE qui n'ont pas été suivies d'effet. Il insiste sur la pénalisation dont sont victimes les collègues vendeurs en agence grand public, c'est-à-dire la non prise en compte des arrêts de travail de courte durée pour le calcul des objectifs avec les conséquences induites sur les rémunérations. Il ajoute que les femmes sont particulièrement touchées par cette politique. Dominique LESEIGNEUR profite de l'occasion pour souligner à nouveau ce point qui est commun avec la Commission Egalité Professionnelle.

Stocks-options

Dominique LESEIGNEUR indique que ce point n'a pas reçu de réponse positive en terme de communication de données statistiques comme le CE l'avait demandé. Il estime qu'aucune information quantifiée n'a été fournie par l'Entreprise et il considère que c'est anormal, que cette affaire n'est pas banale et qu'elle intéresse l'ensemble des personnels. Dominique LESEIGNEUR profite de l'exposé du rapport pour réitérer la demande.

La Commission proposera aux élus du CE d'émettre un avis négatif sur le bilan social 2005.

Guy JOURDEN rappelle également la demande faite concernant la masse salariale et pense à l'introduction d'une éventuelle action pour délit d'entrave. Il rappelle que ce sont les chiffres du compte 641 de la DR Bretagne qui comprennent les salaires, les appointements et commissionnements de base, les primes de gratification, les indemnités et avantages divers y compris les avantages en nature, et les stocks options. Il réitère cette demande de manière solennelle, soulignant que l'un des délits d'entrave le plus caractérisé est bien de ne pas communiquer la masse salariale afin que le CE puisse vérifier s'il dispose bien des 0,2 % du budget de fonctionnement, et si tous les éléments sont bien pris en compte dans le calcul de cette masse salariale.

Le Président répond aux différentes questions et aux points soulevés dans le rapport de la Commission Economique.

Concernant l'emploi, il précise qu'outre les CDI à temps partiel, ont été recrutées quelques personnes en CDI temps plein en particulier sur le réseau de distribution. Il tient à souligner également l'effort fait par France Télécom sur la politique d'alternance, qui consiste à donner une formation à des jeunes qui trouvent là un élément important pour faciliter leur démarrage dans la vie professionnelle. D'ailleurs, cette politique sera accentuée en 2006-2007 et les éléments avaient été donnés à ce sujet lors d'un précédent CE.

Le Président ne souhaite pas revenir sur le point qui concerne l'absentéisme, puisque celui-ci a été longuement soulevé avec une réponse apportée par Régis DELIERE.

Concernant les rémunérations, la masse salariale globale comprend l'ensemble des éléments cités par Dominique LESEIGNEUR. Le Président précise que des chiffres complémentaires ont été fournis à la Commission Economique sur certains éléments comme les primes exceptionnelles par exemple. Le bilan social en tant que tel ne rentre pas dans le détail sur la masse salariale. Les chiffres fournis sont bien ceux du compte 641 qui est global, et des éléments de la décomposition des chiffres ont été fournis. Sur les stocks options, le Président rappelle qu'il ne s'agit pas d'un élément de rémunération et qu'ils sont pilotés nationalement.

Les données apportées à la Commission Economique sur le compte 641 ont probablement été données à l'ensemble du CE. Il se peut que certaines composantes n'y figurent pas et le Président se dit disposé à y regarder de plus près. En tout cas, le chiffre donné est celui sorti du système comptable 641 qui sert de base de calcul à la subvention de fonctionnement.

Guy JOURDEN rappelle que la partie imposable des stocks options est soumise aux cotisations sociales mais au niveau national. Est-ce à dire que la DR Bretagne n'est pas concernée ?

Le Président pense qu'il y a confusion, il y a cotisation sociale à partir du moment où les stocks options sont réalisées. Le plan soumis à l'approbation du conseil d'administration en fin d'année dernière a été piloté et géré au niveau national.

Guy JOURDEN demande si la vente des stocks options fera l'objet d'une information immédiate.

Le Président répond par l'affirmative. Il s'enquiert d'éventuelles autres questions complémentaires avant de procéder au vote.

Guy JOURDEN fait observer qu'il était question tout à l'heure d'évolution de qualification accompagnée d'une reconnaissance financière, mais qu'il a été dit que c'était un travail normal qui n'appelait pas de rémunération supplémentaire. Il a l'impression que les stocks options ont quelque chose de secret et il demande si le Président a quelque honte à ce sujet.

Le Président répète que le plan a été soumis à l'autorisation du conseil d'administration mais qu'il est piloté nationalement.

Il fait procéder au vote en rappelant que la Commission Economique a émis un avis négatif sur le bilan social.

L'avis négatif est adopté à l'unanimité.

Point 3 – Commission ASC

Point sur les rencontres avec les associations

Jacques FEREOLE indique que le dossier sera envoyé en l'état à l'ensemble des membres de la Commission qui ont participé aux rencontres, afin que chacun puisse l'amender si nécessaire. Sylvie LE NIR et Claude TIBLE procéderont aux vérifications. Le document comprend une fiche technique de chaque association, auquel ont été rajoutés les renseignements obtenus lors des rencontres. Suivront un bilan pour chaque association et une synthèse expliquant le mode opératoire suivi à l'occasion des rencontres, ainsi qu'une globalisation de bilan par catégories d'associations. Un retour est attendu avec les amendements et modifications éventuelles apportées avant la réunion plénière spécifique qui doit être prévue en septembre.

Centre Val de Loire

La convention, déjà votée, doit être finalisée puis envoyée. Une autre convention est demandée par le CE SCE pour l'Arbre de Noël cette année, elle est en cours de validation. Par ailleurs, il reste un travail à faire pour les conventions à titre conservatoire vers les associations. Une certaine inquiétude est observée vis-à-vis de valorisations de locaux qui ne correspondent pas du tout aux valorisations notées sur la feuille donnée en 2005. Par exemple, la bibliothèque de Quimper avait fait l'objet d'une valorisation pour une somme de 4 881 € l'année dernière, et cette année le contrat porte sur un montant de 10 399,90 € HT. De même à Lanester, un montant fixé de 3 366 € passe à 7 512 €.

Bernard LE MEHAUTE précise que les contrats ont seulement été reçus hier, datés du 27 juin avec effet immédiat au 1^{er} juillet. Sur la forme, il y a déjà des choses à dire et sur le fond, l'augmentation considérable des chiffres ne peut recueillir qu'un désaccord. La salle de gymnastique passe à 9 000 € mais n'est pas utilisée exclusivement par l'ASPTT qui s'en sert réellement pendant 90 heures. Une résolution a été votée au CCE des 27 et 28 juin dont Bernard LE MEHAUTE donne lecture :

« Résolution au CCE du 27 et 28 juin 2006, sur les ASC .

Les élu(e)s du CCE de FTSA, réunis en séance le 27 juin 2006 , dans la continuité des interventions faites par les six fédérations syndicales CFDT,CFTC,CGC,FO,CGT, SUD et la commission de transfert des Activités Sociales et Culturelles, demandent à l'entreprise de respecter les engagements pris dans le cadre de l'accord du 13 janvier 2005 .

En effet la valorisation des loyers arrêtés en 2004, pour le calcul du budget des ASC, semble être touchée par une inflation galopante dans le cadre de la signature des baux à compter du 1^{er} juillet 2006 avec les associations (date des transferts des activités vers les CE(s)).

Nous demandons à ce que les baux établis de tous les locaux concernés soient signés en respectant stricto sensu la valorisation dont ils ont fait l'objet en 2004.

Il en va de votre responsabilité, pour que le passage de transfert entre l'entreprise et les CE des ASC se passe au mieux et sans rupture dans l'intérêt de tous les salariés. »

Guy JOURDEN souligne que la valorisation avait été effectuée par France Télécom mais il semble qu'elle ne corresponde plus du tout au prix du marché actuel.

Le Président dit découvrir cet élément mais pense qu'une mise au point s'impose à ce sujet.

Bernard LE MEHAUTE confirme les tarifs annoncés : bibliothèque Quimper 10 399 €, Lanester 16 512 € auxquels s'ajoute Lannion pour 18 000 €.

Thierry LELIEVRE précise que les transferts d'activités se font sur la base de valorisations précédentes. Il est inadmissible de constater que la valeur des loyers a triplé.

Le Président pense que Sylvie LE NIR va vérifier ces éléments et que la direction va saisir au niveau national, car manifestement il y a une incohérence dans la manière dont cette affaire a été conduite.

Guy JOURDEN fait remarquer qu'il serait souhaitable de prendre la même résolution que celle du CCE.

Quant à la bibliothèque de Lannion, Thierry LELIEVRE estime que tous les élus ici présents doivent prendre une résolution de façon à ce qu'elle soit reprise par FT R&D.

Le Président demande que soit proposé un texte.

Guy JOURDEN précise que cela a déjà été fait.

Bernard LE MEHAUTE précise que les contrats de location sont arrivés par la Direction de l'Agence Territoriale Immobilière Ouest, un rendez-vous a été demandé avec Bruno COLCOMBET qui n'a toujours pas répondu.

Thierry LELIEVRE propose de présenter la résolution en début d'après-midi.

Choix du CESU avec Chèque Déjeuner

Jacques FEREOLE fait observer qu'à l'inverse sur le CESU, il y a une différence de traitement. Il rappelle que les organisations syndicales avaient demandé un moratoire pour que FT conserve la prestation et que ce moratoire a été refusé. La Bretagne est *a priori* le plus grand consommateur des régions françaises. La somme sera globalisée au niveau national et le versement pour la Bretagne sera versé au prorata du nombre de salariés. Compte tenu de la perte envisagée, le budget social devrait être entamé.

Le bureau a rencontré le fournisseur actuel des CESU qui est Chèque Déjeuner, ce dernier a été choisi parmi six fournisseurs car la Banque Postale pratique des tarifs prohibitifs. Par contre, il a été demandé la liste des personnes ayant consommé du TES ou du CESU, et le délai pourrait être réduit de trois semaines pour réduire une coupure qui serait préjudiciable pour un certain nombre de personnes. Un vote est nécessaire pour le choix du CESU mais Jacques FEREOLE continue de demander à France Télécom une compensation d'aide supplémentaire pour la fin de l'année.

Thierry LELIEVRE constate un gros écart de prestations entre les fournisseurs, cela vient aussi du fait que Chèque Déjeuner était déjà prestataire de service pour le groupe FT au niveau national et qu'il pratique les mêmes tarifs. D'autre part, il n'y aura pas de publicité et la période d'été constituera l'étape intermédiaire. Par contre, la Commission ASC sera chargée de travailler sur ce domaine de façon à établir un budget, des critères de prestation et déterminer la possibilité de bloquer des titres. Une diffusion plus large sera effectuée en septembre.

Bertrand CUVELIER fait observer que certains salariés ont déjà demandé l'ensemble des titres auxquels ils avaient le droit par France Telecom. Qu'en sera-t-il pour eux en septembre ?

Lorsque la liste des personnes sera connue, répond Jacques FEREOLE, un point sera fait. Il demande que Sylvie LE NIR puisse fournir cette liste rapidement, au moins avant la commission prévue le 4 juillet.

Bertrand LE MEHAUTE signifie que la liste est quasiment prête.

Guy JOURDEN pense que ces éléments-là doivent être obligatoirement fournis.

Par ailleurs, Thierry LELIEVRE ajoute que les salariés doivent être inscrits au CE.

Daniel GILLARD précise que la Commission ASC propose au CE de continuer la prestation à titre conservatoire sur les bases précédentes.

Bernard LE MEHAUTE pense que le CE doit procéder au vote sur le principe de reconduction et de l'attribution ensuite à Chèque Déjeuner.

Jacques FEREOLE ajoute que le CE reconduit pour les trois prochains mois le CESU à titre conservatoire, sachant qu'une réflexion est en cours pour la fin de l'année. Il propose que la motion soit rédigée à l'heure du déjeuner et qu'il soit ensuite procédé au vote.

Chèques Vacances

Jacques FEREOLE précise que la mise en place du fichier pose d'énormes problèmes. L'ANCV a adressé un compte rendu d'attribution. 5 929 agents dépendraient du CE FT Bretagne (fichier en perpétuelle évolution avec les restructurations), 5 175 bénéficiaires dont 4 301 ont rapporté leur fiche d'inscription avant le 31 mai 2006. 874 bénéficiaires ont accepté de communiquer leurs coordonnées mais le chiffre devrait être supérieur.

Bernard LE MEHAUTE fait remarquer qu'il n'a pas le document en question.

Jacques FEREOLE précise que le montant global des chèques vacances se monte à la somme de 472 840 € plus les frais. Concernant les attributions par QF, le 396 correspond au QF1, les 2 187 personnes sont celles qui n'ont pas validé mais sont inscrites et recevront donc 60 €. Il demande si tous les membres du CE ont reçu par mail le document de l'ANCV qui sera envoyé avec le chèque. Des informations complémentaires y ont été jointes. (*Jacques FEREOLE fait distribuer le document en question*).

Claude BARGAIN demande une date approximative.

Jacques FEREOLE indique que normalement la validation devrait se faire aujourd'hui en début d'après-midi et qu'à partir de là, il faut compter dix jours. En revanche, il est important de faire passer l'information selon laquelle les chèques vacances arriveront de la même façon que les chèques de fin d'année, en envoi ordinaire, et que les salariés prennent garde à ne pas les confondre avec de la publicité boîte à lettres qu'ils pourraient mettre au panier.

Les groupes de travail de la commission

Jacques FEREOL précise que six groupes de travail spécialisés ont été créés, probablement un septième pour le CESU. Peut-être une motion sera-t-elle préparée également pour les prêts études.

Sylvie LE NIR ajoute que les salariés vont directement sur FRANCETEL et elle ne dispose pas d'éléments à propos du prêt études.

Jacques FEREOL fait observer que la campagne pour les prêts études commence le 1er juillet et que le prochain CE aura lieu le 6 juillet. Les sous-groupes de travail ont, pour certains d'entre eux, fourni leur rapport. Une réunion prévue le 4 juillet permettra de faire le point et un point plus précis sera fait au prochain CE, sachant qu'il s'agit d'un travail préparatoire à une décision que le CE prendra en septembre.

Une proposition de résolution de la sous-commission billetterie a été distribuée aux membres du CE afin qu'elle soit soumise au vote.

Jacques FEREOL donne lecture de la résolution de la sous-commission : « *Les membres du CE mandatent le bureau pour faire valider les propositions de la sous-commission en matière de billetterie à valider d'urgence.* »

Jacques FEREOL note que les délais sont importants. Le CE peut adopter l'une ou l'autre de ces méthodes : soit il répond à la demande des salariés et commande le nombre de places prévues, soit il achète d'abord les places et les revend ensuite.

Thierry LELIEVRE note qu'il faut acheter les places longtemps à l'avance. C'est la raison pour laquelle il souhaite la mise en place d'un cahier des charges vis-à-vis des prestations CE. Sur ce cas précis de la Saint-Loup, il demande si le nombre de places est limité et combien de places une personne peut-elle réserver .

Sylvie HENRY précise que la sous-commission étudie la question des ayants droit et des quotas. Pour le Festival de Saint Loup, il s'agit de forfait sur neuf jours et le nombre de places devrait être réduit (10 sans doute). Il conviendrait de voter aujourd'hui et les réservations peuvent être enregistrées jusqu'au 15 juillet.

Thierry LELIEVRE demande à quelle date aura lieu cet événement.

Sylvie HENRY précise qu'il aura lieu du 12 au 20 août.

Jean-Luc PIOGER confirme cette date.

Thierry LELIEVRE demande si le CE achète des places pour les revendre ensuite ou si les personnes s'inscrivent après la diffusion.

Sur ce type de prestation, à terme, Jacques FEREOL pense qu'il faut fonctionner comme cela. Il vaut mieux recueillir des inscriptions plutôt que d'acheter des billets à l'avance compte tenu du montant élevé des forfaits. Jean-Luc PIOGER et Michel FILLION peuvent en acheter une dizaine pour ce cas-là précisément.

Jean-Luc PIOGER demande s'il est possible de mettre le forfait en ligne dès aujourd'hui, et Jacques FEREOL répond par l'affirmative.

Bernard LE MEHAUTE fait remarquer que le festival est local, le bouche à oreille peut fonctionner et il faudra voir ensuite.

Michel FILLION estime qu'il faut tout de même mettre une barrière, et fixer un maximum de places par salarié.

Jacques FEREOLE précise qu'il sera demandé 15 € par ayant droit. Il propose de procéder au vote de la résolution, estimant qu'il n'est pas nécessaire que le CE débattre à chaque fois de telle ou telle prestation proposée par la Commission. Les membres du CE sont de toute façon informés régulièrement et Jacques FEREOLE propose d'envoyer à chacun l'information en même temps qu'elle est diffusée dans Agora. La résolution vise à ce que les membres du CE mandatent le bureau du CE pour valider les propositions de la Commission en matière de billetterie à réserver d'urgence.

En tant que trésorier, Thierry LELIEVRE suggère de déterminer le budget par ligne pour tout ce qui concerne la billetterie. De cette façon, la sous-commission a le champ beaucoup plus libre.

Daniel GILLARD estime que c'est déjà fait puisque le tarif de 15 € est déjà déterminé pour le festival.

Thierry LELIEVRE insiste. Il souhaite qu'un budget soit déterminé en terme de billetterie pour l'année 2006 par exemple, pour que la sous-commission travaille en autonomie à l'intérieur de ce budget. Il faudrait déterminer une ligne budgétaire par prestation.

Le Président propose d'ajouter dans la résolution que le mandat demandé concerne aussi la détermination de l'enveloppe billetterie.

Christian FOURNIER pense que cette mise en place sera difficile tant que la démarche de la billetterie vis-à-vis des associations n'est pas arrêtée.

Le Président croit comprendre qu'il y a en fait deux résolutions : l'une spécifique vis-à-vis de l'expérimentation sur le Festival de Saint Loup et l'autre plus générique sur la billetterie et cette dernière devra être complétée. Il demande ce qu'en pense le président de la Commission.

Jacques FEREOLE est d'accord avec Christian FOURNIER pour dire que pour le moment, il s'agit de lancer des ballons d'essai. Il est difficile d'établir des budgets prévisionnels sans connaître la somme disponible et de connaître la consommation. C'est un peu le flou artistique jusqu'à la mise en place du site CCE en février ou mars l'année prochaine. Il faut parvenir à établir grosso modo le budget disponible et déterminer des pourcentages qui seront forcément arbitraires avec des corrections à l'usage.

La question du budget est importante, souligne Thierry LELIEVRE, puisque cela relève de choix politiques aussi. Elle sera inscrite à l'ordre du jour d'un prochain CE mais il faut d'ores et déjà commencer à y travailler.

Daniel GILLARD pense qu'aucun risque n'est pris sur le Festival de Saint Loup.

Guy JOURDEN suppose que le chiffre de 20 sera dépassé.

Thierry LELIEVRE estime qu'il serait dommage d'acheter des billets qui ne seraient pas vendus ensuite et qu'il faut éviter le gaspillage. Plus il y aura de collègues pour profiter des prestations, mieux ce sera.

Le Président suggère de voter sur la première résolution et que la seconde soit modifiée.

Jacques FEREOL propose que les modifications pour la seconde résolution soient apportées à l'heure du déjeuner, quitte à ce que certains ne participent pas au tout début de la reprise de séance. Pour le Festival de Saint Loup, le nombre de places sera commandé en fonction du nombre de personnes et le prix fixé est de 15 € pour les ayants droit.

Il fait procéder au vote.

La résolution concernant le Festival Saint Loup est adoptée à l'unanimité.

Jacques FEREOL revient sur le point concernant les chèques vacances. Deux personnes ont envoyé un mail à chacun des membres du CE ainsi qu'à Christian LE CORNEC, pour « exiger » leurs chèques vacances. Ces deux personnes sont passées au CE ROSI à partir du 1^{er} mai. Il reconnaît que les conditions d'obtention n'avaient pas été affichées en temps et en heure. Jacques FEREOL ne prendra pas une décision seul, mais il estime qu'il ne faut pas créer de précédent dans cette affaire, d'autant que ces personnes ont clairement précisé qu'elles souhaitaient avoir les chèques vacances parce qu'elles avaient jusqu'au 15 juin pour s'inscrire à une prestation équivalente, mais elles ne l'ont pas fait. Par contre, elles ont attendu après le 15 juin pour l'annoncer. Il semblerait qu'une certaine mauvaise foi ait conduit ces personnes à effectuer cette démarche. En revanche, sur le compte rendu du CE validé hier, il a clairement été dit que la date limite pour faire bénéficier de la prestation était fixée au 31 mai. Cette affirmation fera foi pour apporter une réponse.

Si les membres du CE en étaient d'accord, Jacques FEREOL propose de répondre que l'aide demandée ne sera pas accordée mais par contre, le CE ROSI sera contacté pour voir s'il peut prendre en compte la demande de ces deux personnes.

Concernant les bibliothécaires, Jacques FEREOL rappelle au Président sa proposition de postes qu'il devait faire avant les vacances. Il propose qu'un délai supplémentaire leur soit accordé pour ce choix.

Le Président donne son accord de principe. Il précise qu'il restait un point à préciser et il s'engage à relancer au niveau national pour obtenir les réponses. La proposition sera faite pour les bibliothécaires avant les vacances et après pour la personne qui est déjà partie en vacances.

Jacques FEREOL rappelle que les bibliothécaires entrent dans le giron du CE à partir du 1^{er} juillet. Il demande si leurs compétences en tant que CE peuvent d'ores et déjà être utilisées pour la billetterie par exemple.

Le Président donne son accord de principe.

A ce stade de la réunion, Bernard LE MEHAUTE fait le point sur les résolutions à venir, à savoir : les astreintes UIC/URR, les magasins, la bibliothèque de Lannion, les loyers et le prestataire pour les CESU.

Claude BARGAIN ajoute qu'il y a également le mandatement de la Commission Formation sur les AVS.

Guy JOURDEN revient sur le cas des deux personnes qui réclament leurs chèques vacances. Il pense qu'il faut s'assurer qu'elles auront bien la prestation du CE ROSI. Ces personnes ont peut-être eu un comportement assez offensif mais il pourrait arriver que dans d'autres situations, des salariés soient mutés. Un accord doit être conclu entre les deux CE pour que les salariés ne soient pas pénalisés dans ce cas.

Jacques FERREOL souligne que les personnes en question ont attendu un mois et demi en toute connaissance de cause pour réagir. Une solution transitoire consisterait à leur verser l'aide au prorata de leur présence.

Point 4 – Points divers CE

Choix du logo du CE Bretagne en déclinaison de celui du CCE

Bernard LE MEHAUTE indique que le logo du CCE a été adopté, avec la possibilité de faire une déclinaison locale. Il rappelle qu'il avait été fait appel à une personne d'un CAT pour travailler sur ce dossier et le Bureau avait fait plusieurs propositions. Une déclinaison locale a été décidée depuis, afin qu'une identité propre puisse être conservée. Le devis se monte à 250 € TTC.

A titre personnel, Daniel GILLARD estime que le logo n'est pas du tout esthétique. Il estime que changer de logo, c'est un peu changer d'identité. Celui qui est présenté ici va être retenu à titre transitoire et dans trois mois, un autre le remplacera.

Jacques FERREOL précise que le logo actuel est celui du CCE décliné localement, ajoutant que la personnalisation ne sera pas facile. Il estime qu'une certaine continuité dans le logo lui paraît préférable.

L'aspect esthétique peut être discuté, répond le Président, mais il convient de passer au vote du logo et les membres du CE qui se montrent réticents peuvent s'abstenir.

Par dix voix pour et deux abstentions, les élus adoptent le logo présenté.

Décision concernant Editelor

Bernard LE MEHAUTE évoque la possibilité de passer à 6/7 pages au lieu de 8/10 pages pour les comptes rendus réalisés par ce prestataire. Il faut tenir compte à la fois du prix, de la longueur et de la qualité.

Bien qu'il ne soit pas directement concerné par le sujet, le Président précise que la Direction estime que la qualité et le contenu des procès-verbaux paraissent actuellement adaptés. Néanmoins, il appartient au CE de décider.

Guy JOURDEN note que les micros ne fonctionnent pas toujours, que parfois toutes les questions n'apparaissent pas. Peut-être vaut-il mieux synthétiser toutes les réponses afin de pouvoir insérer l'ensemble des questions pour tenir en longueur. Toutefois, cet exercice risque de tronquer un peu les réponses. Après discussion, la CGT souhaite que la formule actuelle continue, à savoir 8/10 pages.

Dominique LESEIGNEUR rappelle qu'une discussion a eu lieu hier à ce sujet. La position de son organisation syndicale est la suivante : plus la qualité et la variété des procès-verbaux seront importantes, mieux cela vaudra. Le coût induit par le changement de formule paraît tout à fait acceptable. Dominique LESEIGNEUR considère que le procès-verbal est un élément essentiel de l'existence du CE.

Thierry LELIEVRE ajoute que le procès-verbal d'un CE est un point de référence, notamment lorsqu'un sujet est évoqué plusieurs fois et que les membres du CE peuvent se référer aux propos tenus. Il pense qu'il est important de prévoir un procès-verbal un peu plus élaboré.

Bernard LE MEHAUTE propose de passer au vote, précisant qu'il s'agit de se prononcer sur une rédaction de procès-verbal en 8/10 pages par heure.

Les élus approuvent cette proposition à l'unanimité.

La séance est suspendue de 12 heures 32 à 13 heures 40.

Point 5 – Information/consultation sur le rapport annuel 2005 Egalité professionnelle des hommes et des femmes

Véronique GARGAM propose d'exposer non pas la présentation exhaustive de 22 pages mais sa version résumée, qui comporte quant à elle 13 pages. Elle suggère également que cette présentation se fasse de manière linéaire et que les questions posées n'interviennent que dans un second temps.

S'agissant donc du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes en 2005 sur la DR Bretagne, les chiffres des effectifs en activité (CDD et CDI) par bandes font apparaître que le pourcentage de femmes a progressé par rapport à 2004 (34,9 % contre 33,6 %). Cette augmentation s'explique notamment par les transferts de périmètre qui ont eu lieu sur la DR en fin d'année 2005 et pour lesquels figuraient des activités de renseignement et de MaLigneTV en provenance des Pays de Loire. La majorité des femmes se trouve dans le secteur de la relation clients alors que les hommes sont encore très majoritaires dans le domaine technique (1539 contre 100 femmes dans ce domaine). Il apparaît également que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être en CDD (55 femmes contre 34 hommes) et en alternance (66 jeunes femmes contre 34 hommes). La moyenne d'âge des femmes est inférieure à celle constatée chez les hommes et d'une manière générale d'ailleurs, le domaine clients est celui où l'on retrouve la moyenne d'âge la plus faible.

Au cours de l'année 2005, les recrutements ont été au nombre de 114 avec 55 femmes et 59 hommes. Le volume de recrutements externes a déjà augmenté de manière significative par rapport à l'exercice précédent (30 recrutements en 2004) et si le taux de recrutement est ici légèrement défavorable aux femmes, la progression est, en revanche, très forte en valeur absolue (55 femmes recrutées contre seulement 17 en 2004). La très grande majorité des recrutements concerne des CDI tiers temps dans le domaine de la relation clients. Pour les recrutements en CDD, le rapport est, cette fois-ci, favorable aux femmes (197 femmes contre 152 hommes), tout comme pour le recrutement de jeunes en insertion ou de stagiaires.

Sur les départs, les démissions concernent autant les hommes que les femmes et ont trait pour l'essentiel aux CDI tiers temps. Les départs pendant la période d'essai ne subissent pas de variation selon les sexes, contrairement aux chiffres des départs en retraite puisque seulement 21 femmes sont parties à la retraite contre 75 hommes. Les hommes qui travaillent dans le domaine technique bénéficient ici du service actif et l'on retrouve également dans ces données l'effet du dispositif de départ en retraite pour les pères et mères de trois enfants (41 départs au total avec seulement 15 femmes). La moyenne d'âge étant plus forte chez les hommes, c'est assez naturellement qu'ils sont plus nombreux à partir en CFC (102 femmes pour 232 hommes en 2005).

Pour ce qui est de la durée, de l'organisation et des conditions du temps de travail, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel, sachant qu'intervient une nouvelle fois ici la notion des CDI tiers temps, pour lesquels 52,8 % sont des femmes. Dans la tranche des temps partiels de 50 % à 60 %, les mi-temps

thérapeutiques représentent 13 % pour les femmes et 43 % pour les hommes, les autres formules correspondant à des mi-temps choisis. Sur les 1496 femmes en CDI, 453 sont à temps partiel et 78,8 % travaillent à 80 % et plus et 12,2 % sont sur des CDI tiers temps. Parallèlement, sur les 2589 hommes en CDI, 137 sont à temps partiel (soit 4,8 %), 61,3 % travaillent à 80 % et plus et 30 % sont des CDI tiers temps.

Les maladies et accidents se mesurent sur la base du volume de jours d'absence avec ici 32 493 jours pour les femmes (soit 38 % du total) contre 51 798 jours pour les hommes. Le pourcentage est donc légèrement supérieur à celui de la proportion de femmes dans l'effectif. Il en va de même s'agissant des absences pour raisons familiales, où l'on dénombre 1215 jours d'absence pour les femmes (soit 41 % du total) contre 1735 chez les hommes.

La façon de comptabiliser les promotions ayant été modifiée entre 2004 et 2005, les chiffres qui apparaissent dans le document ne sont pas nécessairement comparables. C'est ainsi que l'an dernier, les 227 promotions qui avaient été répertoriées n'intégraient pas les promotions à l'ancienneté alors que pour cette année, sur les 271 promotions annoncées figurent bien les promotions à l'ancienneté. On constate toutefois 75 promotions de femmes contre 196 promotions d'hommes, c'est-à-dire que le rapport est ici, pour le coup, très fortement déséquilibré. Il apparaît que si dans certaines unités ou certaines bandes, la parité est quasi-parfaite sur les promotions, pour d'autres où les femmes sont très peu représentées (URR, UIC et bande C notamment), le volume des promotions est assez conséquent avec des écarts très importants entre hommes et femmes.

L'écart est également significatif au niveau des rémunérations, avec une moyenne mensuelle brute de 2324 € pour les femmes contre 2612 € pour les hommes. Cet état de fait s'explique en grande partie par une moyenne d'âge plus élevée chez les hommes avec une structure de rémunération comprenant une majorité de fonctionnaires. Les femmes sont, en outre, très fortement représentées du côté des temps partiels. Le même type d'écart se retrouve sur les parts variables managériales, la proportion de temps partiels intervenant, là encore, comme un facteur explicatif. Quant aux parts variables vendeurs, le fossé se creuse encore un peu plus entre hommes et femmes, sachant que même si les objectifs de P.V.V sont revalorisés en fonction du temps de travail effectif, les effets liés aux seuils de déclenchement et aux volumes à réaliser viennent pénaliser de façon mécanique celles et ceux qui travaillent à temps partiel. Il convient également de signaler que les bandes E et F ne concernent qu'un petit nombre de personnes, les écarts étant dès lors assez peu significatifs et ne relevant que de performances individuelles.

Christian FOURNIER estime que c'est justement sur ce type d'indicateurs que l'écart devrait être le plus minime.

Véronique GARGAM répète que dans les cas d'espèces, c'est sûrement la notion de performance qui intervient le plus, sachant en outre qu'aucun effet de temps partiel ne vient ici jouer en défaveur des femmes concernées.

Daniel GILLARD rappelle que les femmes réussissent plutôt mieux leurs études que les hommes : pourquoi leurs performances seraient-elles moindres en milieu professionnel ?

Véronique GARGAM assure qu'il n'y a pas aujourd'hui de volonté de discrimination au niveau de la part variable. Simplement, il y a sûrement ici un certain nombre d'éléments qui relèvent du contexte des conditions de travail des femmes et qui viennent fortement peser sur toutes ces données.

Thierry LELIEVRE se demande si l'explication ne tient pas tout simplement dans la réduction des seuils pour le petit absentéisme.

Véronique GARGAM rejoint assez globalement cette appréciation.

Mario PETRICOLA répond que ces considérations valent peut-être pour la P.V.V mais beaucoup moins pour la part variable managériale.

Thierry LELIEVRE pense qu'il serait toutefois intéressant que le tableau fasse figurer la part des absences de moins de trois jours, pour voir justement l'impact de la non-réduction des objectifs dans les cas comme ceux-là.

Véronique GARGAM indique que cette piste va effectivement être creusée, comme elle l'est d'ailleurs actuellement au plan national.

Daniel GILLARD ajoute que la différence entre hommes et femmes s'opère fatalement sur les primes puisque les salaires répondent, de leur côté, au respect d'un certain nombre de grilles.

Michel FILLION estime en outre que sur la P.V.V, un certain nombre de valeurs d'éthique que les femmes adoptent plus facilement que les hommes doivent jouer en défaveur des premières.

Mario PETRICOLA considère qu'il s'agit là d'éléments très difficilement mesurables. Cette affirmation selon laquelle l'agressivité commerciale serait davantage partagée du côté des femmes est, de surcroît, loin d'être évidente. Autant il sera possible d'aller dans le détail pour ce qui est des facteurs qui peuvent objectivement entrer en ligne de compte (part du temps partiel, impact du petit absentéisme, degré de formation initiale, performance etc.), autant certaines considérations relèvent davantage d'une appréciation parfaitement subjective.

Daniel GILLARD maintient qu'à valeur égale entre les hommes et les femmes, la différence qui apparaît ici s'opère certainement sur le petit absentéisme (par exemple pour s'occuper d'un enfant malade), pour lequel les femmes sont manifestement pénalisées.

Véronique GARGAM se tourne, à cet égard, vers Sylvie HENRY pour lui préciser que sa demande d'une répartition hommes/femmes de l'absentéisme qu'elle avait formulée à propos du Bilan Social figure bien dans le rapport exhaustif sur l'Egalité Professionnelle.

S'agissant ensuite des augmentations individuelles managériales, jusqu'au D bis (inclus) le pourcentage attribué est supérieur chez les femmes ; contrairement aux catégories E, F et G, où le rapport est plus favorable aux hommes.

Thierry LELIEVRE s'enquiert des facteurs venant expliquer cet état de fait.

Véronique GARGAM avoue ne pas avoir d'explication définitive. Pour cette année en tout cas, il a été fait en sorte que l'écart se resserre au niveau des augmentations pratiquées chez les cadres supérieurs. L'accord salarial faisait d'ailleurs état de consignes en ce sens, sachant que ces préconisations sont systématiquement renouvelées aux managers et aux RH.

Mario PETRICOLA ajoute qu'un rappel a été adressé à ces derniers pour les inviter à prendre toutes les précautions nécessaires afin qu'aucune pénalisation n'intervienne vis-à-vis des départs en congés maternité etc. Pour la P.V.V ou la PVM notamment, il a été indiqué que le semestre de référence serait celui qui précède la période ouvrant droit à congés.

Nathalie LE HIR demande si une femme peut toucher une augmentation individuelle managériale pendant la durée de son congé maternité.

Mario PETRICOLA répond que des consignes ont été passées pour que le calcul s'opère dès lors sur la base de la moyenne de l'entité. La décision intervient ensuite à deux niveaux avec dans un premier temps une proposition formulée par le directeur de l'unité puis une validation au niveau régional. Le principe vaut également à l'intérieur de l'unité avec une proposition faite par le manager puis une validation à l'échelon $n-2$. Le principe général est celui d'une non-discrimination, que ce soit par rapport au statut ou au sexe de la personne et les RH disposent pour cela d'un certain nombre d'indicateurs qui les aident à vérifier la bonne application de ces directives. Des écarts peuvent toutefois subsister à la marge et si quelques cas d'espèces peuvent être signalés ici ou là, les RH ont précisément pour vocation d'intervenir.

Nathalie LE HIR cite justement le cas d'une femme partie en congé maternité et dont le manager lui a indiqué qu'elle ne toucherait pas de prime.

Mario PETRICOLA répète que le principe est clairement inscrit, à savoir que l'on applique la moyenne constatée sur l'entité.

Nathalie LE HIR en conclut qu'il reste encore des messages à faire passer.

Mario PETRICOLA n'en disconvient pas.

Véronique GARGAM poursuit avec les éléments concernant la formation, en précisant que les données qui vont suivre ont été déjà abordées au travers du Bilan Social et du bilan sur la formation. C'est ainsi que les femmes représentent 37 % des salariés formés, sachant que 71,1 % des femmes ont reçu une formation contre 69,8 % des hommes. Le nombre moyen d'heures est de 22,6 pour les femmes et de 24,4 pour les hommes. Il convient de préciser que dans le tout premier tableau sur les données globales, aucun homme ne figurait en catégorie A et seulement neuf femmes y étaient intégrées alors que dans le tableau sur les formations, la catégorie A comprenait 22 hommes et 37 femmes. La remarque avait donc été remontée et il apparaît que le second tableau intègre les effectifs de jeunes en apprentissage.

Claude BARGAIN souhaiterait obtenir des éléments complémentaires sur le nombre de formation des femmes en catégorie A et en enlevant des tableaux tout ce qui concerne l'alternance et l'apprentissage.

Véronique GARGAM indique que ces précisions seront apportées.

Sur les objectifs 2006 et bien que l'année soit désormais largement entamée des initiatives ont d'ores et déjà été prises pour tenter d'améliorer la situation et faire progresser un certain nombre de paramètres. C'est ainsi que depuis le début de l'année, les termes de l'accord sont systématiquement rappelés aux DRH pour les campagnes de recrutement. Le Pôle Recrutement Ouest, qui centralise les CV et les candidatures, a reçu un certain nombre d'appels à la vigilance pour que figurent bien des candidatures de femmes. Les managers recruteurs ont également été sensibilisés sur ce point et il appartient effectivement à la DRH de la DR de vérifier la cohérence d'ensemble. Une analyse a notamment été menée sur les augmentations individuelles. Des indicateurs communs au réseau RH sont également en cours de mise en place sur des questions clés comme les recrutements.

Mario PETRICOLA ajoute que l'une des difficultés de ce travail de suivi tient précisément dans le volume de CV reçus et qui arrivent, par exemple, par le canal de France.Telecom.com. Quoi qu'il en soit, le premier critère d'un recrutement est bien

l'adéquation entre la compétence et le poste, pas l'appartenance à tel ou tel sexe. Par conséquent, le recrutement d'une femme ne peut s'opérer prioritairement qu'à compétence égale mais encore faut-il que la DRH ait reçu les CV correspondants.

Véronique GARGAM précise que pour les promotions, les unités élaborent leurs plans de promotion en comités de Direction puis en envoient une trame aux RH de la DR pour validation. La DRH a donc regardé cette année comment le rapport hommes/femmes s'établissait pour chacune des unités. En cas de déséquilibre et pour les entités comportant une entité significative de femmes, des remarques ont ainsi pu être adressées aux équipes managériales concernées.

Sur l'attribution de la part variable managériale, là encore la DRH s'est bornée à rappeler les consignes en vigueur tout en restant vigilante vis-à-vis des écarts qui pourraient être constatés en dehors d'un certain effet temps partiel. Pour ce qui est ensuite de la part variable vendeurs, il conviendra donc de mener une analyse complémentaire sur l'impact lié aux absences de moins de trois jours avant de préparer, si besoin, un plan d'action. Quant aux augmentations individuelles, l'analyse de la campagne 2006 est en cours de finalisation.

Claude BARGAIN note qu'au travers du Bilan Social, il apparaît que les 42 femmes appartenant à la catégorie B ont suivi 150 heures de formations, soit trois heures en moyenne par personne contre 14 heures en moyenne chez les hommes de la même catégorie. Il faudrait donc essayer d'expliquer le phénomène avant de tenter d'y remédier.

Véronique GARGAM suggère de procéder ici comme il a été fait avec les salariés de catégorie A, en passant donc à une analyse beaucoup plus détaillée.

Bertrand CUVELIER ne comprend pas pourquoi les apprentis ont été placés avec les salariés de catégorie A pour ce qui est du nombre moyen d'heures de formation.

Véronique GARGAM répond que les apprentis sont recrutés en bande A, d'où leur présence ici.

Bertrand CUVELIER note en tout cas que pour la plus petite bande de recrutement de la convention collective ne figurent ici que des femmes, pour une moyenne d'âge qui se trouve être en outre la plus élevée de toutes les catégories avec plus de 55 ans de moyenne. Pourquoi, dès lors, mélanger ces éléments avec ceux des apprentis, c'est-à-dire les personnes les plus jeunes ?

Mario PETRICOLA rappelle que les apprentis travaillent chez France Télécom sur la base d'un contrat. Ils figurent, à ce titre, dans les effectifs de l'entreprise et doivent donc logiquement être comptabilisés. Quant aux neuf autres femmes de catégorie A, il doit certainement s'agir d'une main d'œuvre non qualifiée qui avait été intégrée à une certaine époque, notamment pour le nettoyage et d'autres tâches de ce genre. Pour ces dernières, les dossiers doivent quasiment être regardés au cas par cas.

Bertrand CUVELIER constate que le salaire moyen de ces femmes, dont la moyenne d'âge est donc de 55 ans et qui sont vraisemblablement embauchées depuis au moins une quinzaine d'années, n'est que de 1492 € bruts, c'est-à-dire peu ou prou le montant actuel du SMIC.

Véronique GARGAM croit pouvoir attribuer cette apparente contradiction au fait qu'un certain nombre de ces personnes ne travaillent qu'à temps partiel. Ce qui est sûr en tout cas, c'est qu'elles ne sont pas payées en dessous des minima de la CCNT.

Mario PETRICOLA ajoute que tous les éléments d'information seront fournis et que cette discussion très théorique n'a donc pas vraiment lieu d'être.

Bertrand CUVELIER indique toutefois qu'à la lumière du bilan 2004, ces femmes n'ont apparemment pas bénéficié d'une augmentation sur l'année.

Véronique GARGAM répond qu'en tant que contractuelles, ces personnes ont normalement profité du 1 % général pour les ACO non cadres.

Mario PETRICOLA propose que la Présidente de la Commission expose à présent son rapport.

Martine GUENEUGUES explique en premier lieu que le rapport finalisé sera normalement remis avec l'avis lors de sa séance du 20 juillet prochain.

La Commission note tout d'abord que la proportion des femmes dans les effectifs de l'entreprise est en stagnation vis-à-vis de l'année 2004. Sur les embauches, le taux de féminisation est nettement supérieur dans les catégories inférieures, surtout dans le domaine de la vente. On constate pour cette année une régression de la proportion des femmes dans les recrutements, en particulier sur les CDI, pour lesquels la part des femmes passe de 56,7 % à 48,25 %. La différence est encore plus importante dans la catégorie « autres domaines professionnels » avec ici 71 % d'hommes recrutés. A cet égard, la Commission souhaiterait disposer d'une différenciation des effectifs entre fonctionnaires et CDI. Il serait également plus pratique de revenir à une répartition par catégories professionnelles (cadres, employés).

Sur les formations, les tableaux semblent présenter certaines incohérences quant au nombre de salariés formés dans l'année et au nombre moyen d'heures de formations. En outre, il existe *a priori* une différence entre hommes et femmes pour ce qui concerne l'accès à la formation. On remarque aussi une diminution de la proportion de femmes formées vis-à-vis de l'année dernière, hormis pour le domaine clients. Pour la catégorie C notamment, en 2005 les femmes représentaient 22,7 % des effectifs ayant bénéficié d'une formation au lieu de 31 % en 2004.

Pour ce qui est de l'évolution de la carrière, les hommes ont proportionnellement bénéficié en 2005 de plus de promotions que les femmes : 28 % chez les femmes et 72 % chez les hommes. Il semble difficile pour une femme cadre d'obtenir une promotion, de même que pour les catégories A et D. Quant aux rémunérations, aucune disposition ne semble avoir été prise pour réduire les écarts constatés entre les hommes et les femmes. Ainsi, plus de 79 % des femmes contre 76 % en 2004 touchent moins de 2450 €. Cet écart de rémunération est particulièrement flagrant pour ce qui concerne les P.V.V 2005, surtout chez les cadres. Pourtant, le montant total des P.V.V versées en 2005 a bien progressé mais cette augmentation a profité essentiellement aux hommes. C'est ainsi que pour la catégorie D bis, le montant moyen de la P.V.V en 2005 a été de 7309 € pour les hommes et de 4388 € pour les femmes. L'accord 2004 n'est donc pas respecté et la Direction n'a pris aucune mesure au regard de l'accord salarial.

Sylvie HENRY ajoute qu'elle recherchera le document objet de sa question sur le petit absentéisme et qu'elle le fera transmettre à la DRH. Il s'agissait notamment d'un tableau sur l'absentéisme de moins de trois jours qui avait été présenté au CE du 19 mai dernier.

Mario PETRICOLA propose de conclure sur ce point, sachant que l'avis du CE ne sera apparemment rendu que lors de la séance du 20 juillet et que c'est à cette occasion que des éléments complémentaires seront apportés.

Point 6 – Présentation du rapport annuel d'activités 2005 de la Direction Régionale Bretagne

Philippe MAURICE indique en premier lieu que l'année 2005 aura été marquée en termes d'organisation par la mise en place du programme d'Evolution de la Relation Client avec la création de l'UAT et du Centre Clients Orange & Renseignements. L'année 2005 aura également vu la création du SVP Home et du Centre Tests Clients Grand Public dans le cadre du projet transverse Simplicity +.

Sur les marchés, les résultats 2005 ont été satisfaisants sur le fixe en grand public, aussi bien sur les forfaits de communications que sur les ventes de téléphones. On peut dire, en ce sens, que l'érosion annoncée par beaucoup de personnes n'était pas encore au rendez-vous. Sur l'Internet et les mobiles en revanche, l'entreprise n'a pas encore trouvé le rythme de croisière attendu et qui permettrait de combler l'érosion constatée au plan national. L'objectif est globalement atteint sur l'Internet en termes de placements (nouvelles acquisitions de haut débit, migration de bas débit vers le haut débit etc.) mais il reste encore ici beaucoup de marge. La DR est également en retard sur les prestations d'installation en comparaison des chiffres constatés au niveau national. Malgré une forte progression entre le T3 et le T4 de 2005 (+ 18,93 % sur l'AVSC Bretagne), le niveau national enregistré dans le même temps une progression de plus de 28 %.

Le même phénomène se retrouve d'ailleurs sur la Voix sur IP et sur MaLigneTV, la DR Bretagne se trouvant à chaque fois en retrait des chiffres nationaux. Pour les pourcentages de pénétration de MLTV par exemple, la région n'en était à la fin du mois de décembre 2005 qu'à 1,38 % d'équipement des lignes principales éligibles contre 1,92 % au niveau national hors région parisienne. Depuis le 1^{er} juin toutefois, les clients qui viennent s'équiper en haut débit se voient systématiquement intégrer Orange TV et le bouquet France Télécom dans leur offre multiplay. Les résultats sont tout à fait corrects du côté des mobiles, à l'exception du bas de marché, c'est-à-dire que l'entreprise s'est retrouvée au-dessus des objectifs en matière de 3G, de Edge et de volumes alors que le bas de marché a souffert d'une concurrence très locale avec Breizh Mobiles.

S'agissant ensuite du marché Entreprises, les résultats sont très inférieurs aux objectifs sur la voix fixe et il s'agit là d'un des plus gros problèmes de l'Agence Entreprise de la DR Bretagne/Pays de la Loire sur 2005 puisque seulement 67 % des objectifs ont été réalisés. Un autre point noir concernait le retrait enregistré sur les « relais de croissance », à savoir les différentes offres qui devaient normalement permettre à France Télécom de rééquilibrer son chiffre d'affaires avant la décroissance globale prévue par le plan Next. On assiste notamment à une forte érosion du côté du trafic de la voix fixe et de la data. C'est ainsi que Business Everywhere n'en est qu'à 63 % de réalisation des objectifs, LAN à 43 % etc. avec donc des résultats très éloignés des prévisions. Ils sont toutefois parfaitement en ligne pour ce qui est d'Oléane VPN, du data et des PABX.

En termes d'efficacité et de QS, les flux du 1014 sont en croissance, même si cette augmentation s'explique aussi par certains défauts dans l'acheminement de la commande ou par des carences de SAV. Quant au 1016, la croissance n'a valu que pour le premier semestre. La moyenne d'efficacité s'est dès lors établie sur l'année aux alentours de 80 % sur le 1014 et 90 % sur le 1016 avec une productivité qui est, depuis juin, dans la moyenne nationale.

La partie SAV enregistre depuis septembre 2005 une assez forte dégradation avec notamment une grosse faiblesse en novembre, où les taux d'efficacité avaient atteint péniblement les 50 %. Quant à la partie Entreprises, là encore l'indice de mesure de la satisfaction clients n'est pas du tout au niveau des objectifs fixés puisqu'il se situe à 28,9 % contre 32,5 %. Le segment Secteur Public et Santé connaît notamment une très forte chute.

Mario PETRICOLA ajoute que le volet « compétences et rémunérations » pourra être plus utilement abordé à l'occasion du point sur la gestion des compétences et de l'emploi qui aura lieu normalement en septembre prochain. Cette gestion, élaborée au plan national, fournit une tendance par grands domaines de métiers et des tableaux sont d'ailleurs disponibles sur Intranet, où chaque salarié peut connaître, à partir de son code d'identité, une vision nationale et à trois ans de l'évolution de sa famille de métier.

Thierry LELIEVRE note que la présente carte comporte un certain nombre d'approximations alors que l'an dernier, les données figuraient au moins à peu près au bon endroit et sur les villes correspondantes.

Mario PETRICOLA prend note de cette remarque et propose de passer aux transparents qui traitent des rémunérations. Le premier tableau retrace l'évolution de la structure de rémunération entre part fixe et part variable pour chacune des catégories. C'est ainsi qu'en moyenne, la proportion de la part variable est passée de 3,62 % en 2004 à 4,11 % en 2005. Son importance est, bien évidemment, fonction de la catégorie, tout particulièrement pour ce qui est des cadres de la classe IV.

Le tableau suivant a trait à l'évolution de la rémunération mensuelle moyenne, sachant que le troisième transparent fournit justement des indications sur les rémunérations minimales et maximales par catégories. On note ainsi une progression de l'ordre de 2,5 % des rémunérations entre 2004 et 2005, la plus forte augmentation se situant d'ailleurs sur la catégorie A (+ 5 %) avec les mesures en faveur des bas salaires qui ont été prises soit dans le cadre de la fonction publique, soit au travers de l'accord salarial. A contrario, la bande F est la seule à ne pas progresser voire à régresser entre 2004 et 2005, la part variable du deuxième semestre 2005 ayant été moins importante que celle de l'année précédente.

Thierry LELIEVRE s'étonne de ne pas voir figurer les données de la catégorie G.

Mario PETRICOLA répond que le choix a été fait de ne pas mentionner les éléments pouvant avoir un caractère quasiment nominatif, sachant que moins de dix personnes appartiennent à cette catégorie au sein de la DR Bretagne. Ces informations sont, en outre, portées sur le Bilan Social. La rémunération de ces personnes intègre une très forte proportion de part variable, c'est-à-dire qu'en pratique, elles ne reçoivent quasiment jamais d'augmentation salariale annuelle fixe.

Thierry LELIEVRE estime que les salariés sont en droit de connaître ces informations.

Mario PETRICOLA répète qu'elles figurent dans le Bilan Social. Si elles n'ont pas été reportées ici, c'est justement pour éviter les débats et les polémiques qui avaient pu avoir lieu à l'époque tout en évitant de mentionner des éléments par trop nominatifs.

Bertrand CUVELIER rétorque que le nombre de salariés de la bande A est, lui aussi, inférieur à dix personnes et qu'il figure pour autant parmi ces éléments.

Mario PETRICOLA rappelle que cette catégorie intègre également les apprentis.

Daniel GILLARD se souvient que l'entreprise avait su communiquer sur le montant des dix salaires les plus élevés.

Mario PETRICOLA le confirme et précise qu'il s'agissait là d'éléments qui se trouvaient à l'échelle du Groupe. La loi oblige, de toute façon, à communiquer les dix salaires les plus élevés d'une entreprise mais encore une fois, l'idée avec ce tableau a été d'éviter les informations à caractère nominatif.

Daniel GILLARD maintient que ces chiffres auraient pu parfaitement apparaître et sans susciter la moindre polémique.

Mario PETRICOLA indique qu'ils seront donc portés pour la fois prochaine.

Claude BARGAIN constate que les salariés de la catégorie B ont connu une baisse de leur rémunération annuelle moyenne : la Direction a-t-elle une explication à y apporter ?

Mario PETRICOLA avoue ne pas savoir à quoi attribuer cet état de fait. La seule hypothèse plausible tiendrait dans l'intégration de dates de prise en compte mais ces éléments seront effectivement à re-vérifier. Il convient également de préciser que cette rémunération moyenne globale comprend également tout ce qui a trait aux P.V.V.

Thierry LELIEVRE ne pense pas que cette explication soit suffisante, sachant que pour la catégorie B, la part variable représente moins de 1 % de l'ensemble.

Mario PETRICOLA acquiesce et répète qu'une analyse plus poussée sera menée, étant entendu qu'il va s'agir là d'un travail fastidieux et difficile.

Bertrand CUVELIER souhaiterait que le tableau fasse mention de « bandes » plutôt que de « catégories », le premier renvoyant aux termes mêmes de la convention collective.

Mario PETRICOLA précise que la bonne formule n'est d'ailleurs pas « catégories » mais « groupes d'emplois ». Ceci étant, les rectifications nécessaires seront apportées pour la prochaine fois.

Philippe MAURICE poursuit sa présentation avec l'exposé des perspectives et des orientations pour 2006 au travers des treize projets qui ont été lancés depuis janvier et qui structurent les ambitions de la Direction Régionale pour l'exercice. Pour ce faire, la DR Bretagne s'est totalement calée sur les principales orientations d'@VSF en reprenant les trois grands axes NexT@VSF pour une déclinaison régionale du programme NEXT. Ces trois thèmes sont les suivants :

- développer la performance ;
- agir pour les clients ;
- s'engager à réussir ensemble.

Les treize projets ont un caractère transverse et sont portés par les différents membres du CODIR de la DR Bretagne.

Les actions en faveur des clients font intervenir en premier lieu la notion de certification de services et l'ensemble des engagements que l'entreprise suit désormais de façon systématique au niveau de l'ensemble des unités. On retrouve également ici la nécessité d'une bonne connaissance des offres avec notamment le « tour de Bretagne » qui a été organisé au premier semestre pour 2000 personnes de la DR. Il s'agissait également, dans ce cadre-là, de réussir le projet de « rebranding » et le passage à la marque Orange depuis le mois de juin dernier. Enfin, l'objectif est également de bien informer les clients en agissant par anticipation et grâce au Centre de Tests Clients.

Pour ce qui est de la performance, l'idée pour l'AVSC est de s'engager dès le premier contact commercial, c'est-à-dire de faire en sorte que le vendeur puisse non pas répondre à toutes les interrogations mais tout au moins formuler de la meilleure façon l'engagement de France Télécom face à la question posée. Dans le même ordre d'idée, l'objectif est aussi de pouvoir s'engager dès le premier contact technique avec ici l'UAT en tant qu'unité porteuse

du projet. Toujours sur la performance, il s'agit également de tenir les délais de production/intervention à l'UIC, de réussir les lancements commerciaux et de promouvoir l'inter-canalité en orientant chaque client dans la bonne direction. Pour ce dernier projet, atypique, la DR Bretagne est l'une des rares régions à s'engager dans cette démarche d'inter-canalité au sein de laquelle figure, par exemple, l'expérimentation d'une prise de rendez-vous en boutique par le 1014 pour les clients Résidentiels et Professionnels. L'idée sera également de placer dans certaines boutiques des points d'aide en libre-service permettant aux clients d'aller consulter certaines informations disponibles sur France.telecom.com ou sur Orange.fr avec notamment une présentation des nouvelles offres, un accès aux données personnelles de l'espace client etc. autant de choses donc pour lesquelles les clients ne savent pas forcément qu'elles peuvent être menées depuis leur domicile.

Enfin, les projets liés au management sont au nombre de quatre. Le premier d'entre eux, ACT, se décline en plusieurs sous-ensembles autour des opportunités de bonification des compétences et des changements de métier. L'élaboration d'un schéma directeur des activités entre également sous cette rubrique, ce dossier ayant été démarré en janvier dernier. Il s'agit, en outre, de conduire un plan d'actions d'optimisation des moyens et de démultiplier un projet managérial autour du rebranding et de la certification de services en évitant de mettre uniquement l'accent sur les aspects pratiques (changements de logo etc.) pour se concentrer aussi sur l'attitude face au client et sur la démultiplication d'un certain nombre de valeurs dans l'ensemble des unités.

Pour tous ces projets, le processus de montée en puissance s'articule autour de quelques points-clés qui émanent soit de la déclinaison des programmes prioritaires de VSF, soit du renouvellement de la certification AFAQ en novembre 2005. L'idée est également de se focaliser sur les processus critiques (livraisons, commandes etc.) au travers de certains projets déjà mentionnés et qui constituent de façon très directe cette interface entre les différents acteurs du SAV et du domaine de la commande/livraison. Le contrôle du déploiement des actions liées aux processus prioritaires VSF doit porter de son côté non seulement sur de nouvelles procédures mais aussi sur de nouveaux outils de SI pour l'ensemble des métiers. On retrouve également ici la mise en œuvre de l'animation vers un processus de mailles avec la création de l'UAT. Enfin, il s'agit aussi de maîtriser les interfaces processus autour d'engagements de prestations réciproques et d'une participation croisée des acteurs aux revues de processus.

Afin de piloter ces programmes et ces projets, de nouvelles structures ont été mises en place à partir de mars 2006. Un CODIR hebdomadaire permet de suivre tous les indicateurs de business et de qualité de service pour l'ensemble des unités avec les plans d'action correspondants. Treize comités de pilotage projets ont également été instaurés ainsi que des comités de performance processus pour l'ensemble de la cartographie des processus opérationnels. Enfin, un certain nombre de comités plus ou moins informels permettent un partage des bonnes pratiques avec les régions voisines des Pays de la Loire et du Centre/Val de Loire.

Thierry LE PAIH avait justement l'impression, de son côté, que depuis quelque temps, l'entreprise n'était plus tellement « pilotée ». Il semblerait que des projets soient en œuvre en direction des clients etc. mais à aucun moment il n'est question du personnel, de son ressenti et de ses conditions de travail. Une fracture s'est manifestement instaurée entre le personnel et la Direction de l'entreprise et cette présentation n'en est qu'un exemple supplémentaire. Alors que le personnel devrait pourtant être le socle même de cette société, aucune ligne de ce document ne lui est consacré et les seules fois où il en est question, c'est au travers des coûts et des charges induites.

Mario PETRICOLA ne souscrit pas à ce point de vue, ou alors cela signifierait que la DRH ne sert à rien puisque sa vocation est justement de s'occuper du personnel.

Thierry LE PAIH répète qu'à aucun moment dans ces présentations il n'a été question des actions à mettre en œuvre pour que le personnel fasse sienne l'entreprise. La cassure est de plus en plus grande entre ce que les managers projettent et la façon dont les salariés ressentent les choses au quotidien.

Daniel GILLARD ajoute que si ces projets mentionnent toute une série d'objectifs, ils ne sont assortis d'aucun commentaire sur les moyens à y consacrer, c'est-à-dire que l'on va vraisemblablement demander au personnel déjà présent d'augmenter encore sa productivité mais sans y adjoindre les moyens correspondants. Quant au rebranding, au-delà du changement de couleurs, on assiste de fait à un « formatage » en bonne et due forme de l'entreprise avec l'obligation pour chacun des salariés d'adopter « l'attitude Orange ».

Mario PETRICOLA répond qu'à chaque projet, on tient bien évidemment compte de la dimension RH et des ressources humaines à y associer.

Philippe MAURICE abonde dans ce sens et précise que ces projets sont pilotés par chaque unité opérationnelle, c'est-à-dire par le biais de personnes qui se situent au cœur même des unités et qui constituent à chaque fois des groupes de projet transverses pour impliquer l'ensemble des équipes. Quant aux aspects managériaux, ils s'articulent évidemment autour du personnel en place et il s'agit bien d'apporter des explications pour donner du sens à tous ces programmes et faire en sorte que les collaborateurs se les approprient, même si les représentants du personnel peuvent avoir leur propre point de vue sur la question. Le fait est que pour la journée du 1^{er} juin, les échos semblent avoir été globalement positifs. C'est également dans ce cadre qu'interviennent les opérations d'appropriation par le personnel des offres et des innovations de l'entreprise. L'important en tout cas est que les salariés se sentent véritablement acteurs des projets et des évolutions en cours.

Mario PETRICOLA précise qu'au travers des différentes présentations qui ont pu être faites au Comité d'Etablissement, notamment encore ce matin, il a quasiment tout le temps été question des personnels concernés et des moyens qui leur seraient fournis pour proposer ces nouvelles offres (contrat d'assistance etc.).

Daniel GILLARD estime qu'il s'agit là précisément d'un mauvais exemple puisque pour le contrat d'assistance, il a fallu que les élus insistent très fortement avant que ce dossier soit présenté au CE.

Mario PETRICOLA rappelle que d'une manière générale, les demandes du CE ont toutes été globalement satisfaites. L'arrivée de ce contrat s'inscrivait dans une évolution assez logique et ne constituait en rien une révolution et c'est la raison pour laquelle dans un premier temps, il n'avait pas été prévu de la présenter au CE. La demande de ce dernier a toutefois été exaucée et les nouvelles offres qui arrivent à la rentrée devraient, elles aussi, faire l'objet d'une présentation, l'idée étant de bien montrer en quoi France Télécom se différencie des autres opérateurs concurrents.

Joël BARBU demande d'ailleurs si les projets présentés hier seront repris tels quels par la DR avec l'évolution de l'organisation pour la France.

Philippe MAURICE répond par l'affirmative, sachant que les thématiques choisies au sein de la DR Bretagne sont assez globalement partagées du côté de sa voisine ligérienne et que les deux approches devraient pouvoir être assez facilement fusionnées. Quant au partage des responsabilités, il pourra effectivement impliquer certains changements en termes de

pilotage mais qui n'influeront pas sur le contenu même des projets et des orientations données pour 2006.

Mario PETRICOLA s'enquiert d'éventuelles autres questions sur ce rapport d'activités puis suggère de passer aux différentes résolutions qui ont pu être préparées.

Bernard LE MEHAUTE procède à la lecture de la première résolution sur les loyers :

« Les élu(e)s du CE France Télécom Bretagne de FTSA, réunis en séance le 30 juin 2006 ,dans la continuité des interventions faites par les six fédérations syndicales CFDT,CFTC,CGC,FO,CGT,SUD et la Commission de transfert des Activités Sociales et Culturelles du CCE dans la séance du CCE du 27 et 28 juin 2006, demandent à l'entreprise de respecter les engagements pris dans le cadre de l'accord du 13 janvier 2005 . En effet la valorisation des loyers arrêtés en 2004, pour le calcul du budget des ASC, semble être touchée par une inflation galopante dans le cadre de la signature des baux à compter du 1^{er} juillet 2006 avec les associations (date des transferts des activités vers les CE). Nous demandons à ce que les baux établis pour tous les locaux concernés soient évalués en respectant stricto sensu la valorisation dont ils ont fait l'objet en 2004. Il en va de votre responsabilité, pour que le passage de transfert entre l'entreprise et les CE des ASC se passe au mieux et sans rupture dans l'intérêt de tous les salariés. »

La résolution est adoptée à l'unanimité des membres présents.

Daniel GILLARD précise que les différents rapports de Commissions seront joints au PV de cette séance.

Mario PETRICOLA le confirme, en indiquant toutefois que le rapport concernant la Commission Egalité Professionnelle fera encore l'objet de modifications d'ici à la séance du 20 juillet prochain.

Thierry LELIEVRE donne ensuite lecture de la résolution concernant la bibliothèque de Lannion :

« La bibliothèque de Lannion se situe sur le territoire géographique de la DR Bretagne. Les prestations proposées par cette bibliothèque s'adressent, à une écrasante majorité, aux salariés dépendant du Comité d'Etablissement de FT R&D. Partant de ce constat, les élus au CE de la DR Bretagne souhaitent donc ne pas reprendre la gestion de cet établissement et en laisser le soin au Comité d'Etablissement de FT R&D. »

La résolution est adoptée à l'unanimité des membres présents.

Sylvie HENRY lit la résolution ayant trait à la billetterie :

« Les membres du CE mandatent le bureau pour faire valider les propositions de la sous-commission en matière de billetterie, en attendant l'évaluation d'un budget 2006 pour ce poste, ce qui permettra à la sous-commission de travailler de façon autonome sous couvert de la Commission ASC pour le choix des offres de billetterie. ». Concernant le festival de danses et musiques bretonnes de la Saint-Loup à Guingamp, du 12 au 20 août 2006, le CE propose de communiquer dès aujourd'hui par le site du CE et l'affichage sur site afin de remonter les réservations des salariés jusqu'au lundi 10 juillet au soir pour cette manifestation :

- 11 juillet : réservation et paiement des places ;
- 13 juillet : réception des places et envoi par courrier au domicile des salariés.

L'abondement du CE est de 15 € par ayant-droit, ce qui fait donc un prix de vente des billets à 40 € au lieu de 55 €. »

La résolution est adoptée à l'unanimité des membres présents.

Jacques FEREOL ajoute que le fichier va être immédiatement mis en ligne. Il poursuit avec la résolution concernant les CESU (chèques emploi service universel) :

« Les élu(e)s du CE France Télécom Bretagne, réunis en séance le 30 juin 2006, regrettent le refus de moratoire de France Télécom qui refuse ainsi de conserver la gestion des CESU. Dans ces conditions, à titre conservatoire, et à partir du 1^{er} juillet 2006, le CE Bretagne propose de reprendre les CESU à l'identique de l'existant jusqu'à ce que d'éventuelles évolutions soient décidées au CE exceptionnel ASC de septembre 2006. Le CE confirme le choix de la Société "Chèques déjeuner" pour assurer cette prestation le plus rapidement possible afin d'éviter une carence de service préjudiciable pour certains de nos collègues. Une information précise sur cette prestation est en cours d'élaboration pour septembre afin de répondre aux attentes de chacun dans ce domaine. »

La résolution est adoptée à l'unanimité des membres présents.

Point 7 – Information du CE sur les bilans Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail de la Direction Régionale Bretagne

Mario PETRICOLA suggère de passer directement aux questions, sachant que les documents ont été transmis aux membres du CE.

Sylvie LE NIR précise qu'en la matière, la Direction a simplement pour obligation de transmettre au CE les bilans HSCT qui ont été examinés au sein de chaque CHSCT d'unités. C'est ainsi que pour l'AEOA, le bilan HSCT 2005 a été présenté le 23 mai, les membres du CHSCT s'étant abstenus sans formuler de remarques. Du côté de l'AVSC, la présentation du bilan HSCT est intervenue le 11 avril et les membres du CHSCT se sont, là encore, abstenus, non sans avoir formulé un certain nombre de remarques sur le nettoyage et la nécessaire amélioration dans l'organisation des visites médicales. Pour ce qui est de l'AD, le bilan HSCT a été présenté le 16 juin et a recueilli un avis défavorable, le CHSCT ayant notamment appelé de ses vœux la création d'un groupe de travail sur la sécurité des personnes. Sur l'UIC ensuite, le bilan HSCT a été présenté le 7 juin pour un avis « réservé » (selon les termes même du texte), notamment vis-à-vis des formations des secouristes.

Thierry LELIEVRE confirme qu'il n'est pas prévu d'association de secouristes sur le Finistère pour cette année puisque l'ancienne a été dissoute il y a de cela deux à trois et que les formations sont assurées par les collègues des Côtes-d'Armor.

Sylvie LE NIR poursuit l'inventaire des unités avec l'URR, pour laquelle le bilan HSCT est intervenu le 7 juin avec un avis, cette fois-ci, favorable nonobstant une petite remarque sur la restitution des effectifs par grades. Quant à l'AST (où les IRP ont été maintenues), le bilan HSCT a été présenté le 31 mars et un avis favorable a été émis avec toutefois une demande de suivi des accidents bénins ainsi que des salariés travaillant de nuit. A cet égard, Sylvie LE NIR émet certains doutes quant à l'existence de personnes travaillant de nuit, c'est-à-dire de 22 heures à 6 heures du matin, au sein de l'AST. Pour la DRMP enfin, le bilan HSCT a été présenté le 16 mai dernier pour un avis que l'on pourra qualifier de « partagé » puisque si la CGT comme SUD ont émis un avis favorable, la CFDT s'est prononcée de son côté défavorablement, notamment vis-à-vis du nombre insuffisant de salariés sensibilisés aux risques routiers.

Mario PETRICOLA précise que cet avis peut toutefois être regardé comme positif, même si un effort est peut-être à faire sur le nombre de personnes appelées à suivre un stage de sécurité routière.

Point 8 – Bilan formation 2005 – Rapport de la Commission Formation

Claude BARGAIN propose de ne souligner que les points les plus importants de ce rapport avec en premier lieu un problème persistant de frontière entre « *formation* » et « *information* », sachant qu'une formation doit systématiquement comporter un objectif, un formateur, un lieu de formation et une évaluation. Or la Commission doute du respect de ce principe et demande quels moyens la Direction entend mettre en œuvre pour en contrôler la bonne application. Il apparaît, de fait, que plus de la moitié des sessions de formation sont d'une durée inférieure à trois heures. Des disparités existent en outre dans le mode d'enregistrement des formations entre les différentes unités.

Le code du travail donne obligation à l'employeur de présenter la nature des actions proposées en distinguant les actions d'adaptation au poste de travail de celles relevant du développement des compétences et celles liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi. La Commission souhaite donc que la prochaine présentation comprenne une ventilation entre ces différentes rubriques.

Mario PETRICOLA répond que s'agissant du premier point, les formations doivent effectivement comporter un objectif pédagogique et une évaluation à chaud comme à froid par le manager. Quant à la durée, la présentation d'une nouvelle offre à une population de vendeurs relève bien du domaine de la formation, contrairement à d'autres éléments propres à la stratégie de l'entreprise et qui se rapportent, eux, davantage à de l'information.

S'agissant ensuite du deuxième point, la décision n°46 du 12 juin fait explicitement mention de cette distinction en trois catégories distinctes et le plan de formation qui sera présenté au deuxième semestre pour l'année 2007 intégrera bien une ventilation de cet ordre.

Claude BARGAIN maintient que la Commission entretient certains doutes quant à la qualité de cette présentation des nouveaux produits, qui intervient parfois dans des conditions très éloignées de celles d'une formation digne de ce nom.

S'agissant ensuite du coût des formations, la Commission constate une augmentation de 50 % du pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation et demande le montant global engagé par la DR FT Bretagne pour les formations internes et externes depuis 2004. La Commission note en particulier une augmentation de 53 % du coût de la formation externe entre 2003 et 2004, sachant que ces montants intègrent aussi bien la formation que les déplacements ou le coût salarial des élèves. Or la Commission n'a pas pu vérifier si l'augmentation constatée était due à une évolution des frais de déplacement ou autres.

Par ailleurs, la Commission prend acte d'une augmentation des formations par rapport à 2004 mais ne disposait pas d'un historique suffisant pour l'analyse entre 2002 et 2003. Cet état de fait peut être aussi bien dû à la faiblesse des formations constatées auparavant qu'à un enregistrement désormais plus subtil de la totalité des actions de formation et d'information dans le SI ou encore à l'évolution des offres de FT vers davantage de complexité, aux multiples réorganisations, au recrutement de nombreux emplois précaires etc. ou à une réelle volonté de formation de tous les agents.

Sur la répartition par niveaux, la Commission relève une incohérence dans les chiffres de la catégorie A, la réponse étant à trouver dans les explications fournies tout à l'heure sur la présence des apprentis sous cette rubrique. Pour le reste, sachant que certains agents

reçoivent plusieurs formations dans l'année et que certaines informations de moins de deux heures sont comptabilisées, le ratio du nombre de formations par agent est somme toute très relatif. Les chiffres font également apparaître que les salariés de plus de 45 ans n'ont pas bénéficié de plus de formations que les autres.

Pour ce qui est du contenu des formations, l'année 2005 amorce manifestement de nouvelles pratiques en la matière :

- moins d'expérimentation par base/école dans les formations ;
- intégration dans les formations de journées de tutorat où l'élève est en situation réelle avec l'aide d'un soutien ;
- pratique d'un tutorat par les collègues eux-mêmes ;
- manque de formations initiales etc.

Il convient de rappeler à cet effet que tout tuteur doit normalement recevoir une formation spécifique.

Il est à noter que la note d'évaluation pour 2004 et 2005 est de 17/20. La Commission souhaiterait recevoir davantage de détails quant au contenu de cette note et en particulier sur les items ayant généré de l'insatisfaction. Pour la liste des formateurs, la Commission constate une grande disparité selon les unités et demande le nombre de tuteurs par unités.

S'agissant des lieux de formation, Sylvie LE NIR indique que des réponses ont été apportées aux interrogations qui étaient formulées dans la présentation.

Claude BARGAIN reprend son exposé avec un schéma du processus de formation professionnelle au sein de la DR, sur la base de la politique nationale de développement des compétences, des listes de projets par métiers, des besoins locaux, des référentiels de compétences etc. Ces éléments sont ensuite remontés au CODIR puis au niveau des managers avec l'élaboration d'un plan individuel de développement des compétences et l'organisation d'un entretien spécifique. A cet égard, la Commission constate que le processus de discussion du plan individuel de développement des compétences lors de l'entretien de progrès est peu respecté et encore moins suivi d'effets. La Commission demande à la DR Bretagne quelles actions elle compte mettre en œuvre pour contrôler l'application de ce processus.

La Commission a également pour projet d'éditer une plaquette d'information afin pour les salariés de connaître davantage leurs droits en matière de congés de formation, de DIF, de bilans de compétence et de VAE.

Sylvie LE NIR se souvient que des fiches techniques ont été remises aux membres de la Commission pour chacun de ces éléments, certains des transparents du rapport reprenant d'ailleurs ces informations.

Claude BARGAIN explique qu'il s'agissait surtout pour lui aujourd'hui de soumettre au CE cette idée d'édition d'une plaquette à remettre aux salariés

Mario PETRICOLA exprime quant à lui son étonnement vis-à-vis de la teneur de ce rapport et notamment sur le fait qu'il mette en doute les fondements mêmes de l'augmentation constatée de 53 % de la masse financière consacrée à la formation. La baisse des coûts de déplacements est également une bonne nouvelle, l'essentiel des formations se faisant toutefois encore sur un mode présentiel plutôt que par le e-Learning. Surtout, au fur et à mesure que ses demandes de compléments sont exaucées, la Commission n'a de cesse de mettre en doute les informations qui lui sont communiquées. Tout cela pose en tout cas un réel problème de confiance.

Thierry LELIEVRE indique que le document ne remettait pas en doute les éléments mais constatait simplement l'impossibilité de les comparer avec ceux des années précédentes.

Mario PETRICOLA comprend dès lors mieux la teneur du passage en question. La question avait d'ailleurs déjà été posée et il apparaît difficile d'aller rechercher toutes ces informations de manière rétroactive pour les années précédentes. Les prochains bilans suivront le présent modèle, ce qui permettra alors les comparaisons souhaitées. Ce qui est sûr en tous les cas, c'est que l'augmentation de 53 % est bien réelle et qu'elle n'émane pas seulement d'un changement dans le mode de décomptage.

Claude BARGAIN pense que la ventilation entre les actions d'adaptation du poste de travail et celles inhérentes au développement des compétences apportera davantage de clarté à l'ensemble.

Mario PETRICOLA précise que pour l'an prochain, le plan de formation sera construit selon les prescriptions de la loi avec en outre une présentation complémentaire à l'intention des élus.

Avant de conclure sur ce point, Claude BARGAIN rappelle que la Commission n'a pas été mandatée pour traiter de l'AVS s'agissant des actions de formation.

Mario PETRICOLA croit se souvenir que Monsieur LESEIGNEUR allait prendre en charge la rédaction de ce mandatement.

Dominique LESEIGNEUR confirme que la résolution correspondante sera préparée d'ici la semaine prochaine.

A propos de la Commission ASC, Jacques FEREOL indique que la CGT propose la candidature de Martine GUENEUGUES et de Dominique DODE.

Point 9 – Point sur les élections CHSCT

Sylvie LE NIR rappelle que les élections aux CHSCT de l'UAT, du CCOR, de l'AVS, de la DRMP et de l'AE ont eu lieu le 28 juin dernier. Ces élections se sont déroulées dans de bonnes conditions et ont bénéficié d'un taux de participation élevé. Un protocole présenté en CE a présidé à leur organisation.

Pour l'UAT tout d'abord, neuf sièges étaient à pourvoir avec sept sièges pour les non-cadres et deux sièges pour les cadres. Le taux de participation a été de 82 % pour une répartition des sièges qui s'établit comme suit :

- collège non-cadres : quatre représentants CGT et trois représentants SUD ;
- collège cadres : un représentant CGT et un représentant SUD.

Du côté du CCOR, huit sièges étaient à pourvoir avec six sièges pour les non-cadres et deux sièges pour les cadres. Malgré l'obligation pour les DP de se déplacer d'assez loin, le taux de participation a atteint les 92 % et le résultat est le suivant :

- collège non-cadres : quatre représentants CGT et deux représentants SUD.

Il y avait carence de candidats pour le collège cadres et il a donc fallu recourir à deux votes distincts, les organisations syndicales s'étant accordées pour présenter des candidats non-cadres (un CGT et un SUD) sur le collège cadres. Il faudra envoyer pour cela une demande

de dérogation à l'Inspection du Travail et les représentants du personnel ont souhaité que cette demande soit précédée par une résolution du CE allant dans ce sens.

Bernard LE MEHAUTE le confirme.

Sylvie LE NIR précise que parmi les organisations syndicales représentatives qui ne siègent pas en tant qu'élus au niveau du CE, FO a fait savoir par courrier qu'elle s'associait à cette demande de dérogation.

Concernant ensuite l'AVSC, il s'agissait de pourvoir à la carence de deux sièges non cadres avec, là encore, un taux de participation relativement important à 43 % pour une répartition des sièges qui s'établit comme suit : un siège pour la CGT et un siège pour SUD.

Sur l'AEOA, il convenait de combler le départ d'un siège de cadre. Le taux de participation a été de 81 % et c'est le candidat présenté par SUD qui a été élu.

Pour la DRMP enfin, il a fallu là aussi pourvoir à une carence d'un des membres en collège cadres pour un taux de participation de 70 % et un siège attribué à l'unique candidat (UNSA) qui s'était présenté.

Ces nouvelles structures vont donc pouvoir désormais se réunir et le cas échéant, désigner un Secrétaire ou définir leurs modalités de fonctionnement.

Michel FILLION croit se souvenir qu'un cas assez similaire à celui du CCOR s'était présenté sur l'AD. Les organisations syndicales avaient essayé de s'entendre pour présenter des non-cadres sur le collège cadres mais la décision avait été cassée au niveau national.

Sylvie LE NIR répond par la négative. La demande portait sur le passage de candidats 2.3 et 3.1 en collèges cadres et les organisations syndicales ont fini par obtenir gain de cause. Quant au poste de collègue cadre sur l'AD, il n'a fait l'objet d'aucune sorte de demande et il est aujourd'hui vacant.

Après toute une série de discussions et d'interventions croisées, Bernard LE MEHAUTE propose le vote de la résolution suivante :

« Les élus du CE FT DR Bretagne, constatant la carence de candidats au collège cadre pour les élections du CHSCT du CCOR du 28 juin 2006, d'un commun accord les organisations syndicales ont décidé d'organiser deux scrutins, un non-cadre et un cadre et pour ce dernier, demandent une dérogation à l'Inspection du Travail pour que des élus non-cadres puissent valablement siéger au titre du collège cadre. »

La résolution est adoptée à l'unanimité des membres présents.

Bernard LE MEHAUTE rappelle la demande d'un certain nombre de membres du CE de pouvoir bénéficier d'une formation sur les outils informatiques. Madame MANCEL-FLOC serait elle-même disposée à dispenser une formation sur l'usage d'Outlook mais il faudrait savoir au préalable sous quel statut cette formation pourrait être prodiguée.

Thierry LELIEVRE ajoute que cette formation comprendrait en réalité trois journées respectivement destinées à un approfondissement des connaissances sur Outlook, Word et Excel. Les élus du CE auraient également besoin de formations en matière de bureautique et ils souhaiteraient donc que celles-ci puissent intervenir sur leur temps de travail.

Mario PETRICOLA répond que le catalogue de formation *Click & Learn* intègre déjà toutes ces formations en bureautique avec notamment des modules sur Outlook, Excel, Word ou

Power Point Ce mode d'apprentissage permet de surcroît une progression parfaitement personnalisée, sachant qu'une formation de type présentiel serait nécessairement rendue délicate par les disparités de niveau qui peuvent exister entre les personnes.

Thierry LELIEVRE demande si les collègues qui travaillent sur les plateaux ou qui, comme Bernard LE MEHAUTE, sont détachés, peuvent bénéficier de ces formations.

Mario PETRICOLA répète qu'il suffit de s'inscrire dans *Click & Learn*. Quant à l'idée de trois journées spécifiquement dédiées, elle ne paraît vraiment pas adaptée. Par conséquent, il conviendra d'inscrire ces modules en *Click & Learn* au sein des plans individuels de formation de chacun des élus du CE. En cas de refus par le manager, les élus sont invités à contacter la DRH, qui interviendra pour appuyer leur demande.

La séance est levée à 16 heures 22.

Le Secrétaire adjoint
Bernard LE MEHAUTE