



Réunion Ordinaire du CE France Telecom DT Ouest Du 05 juillet 2007

Etaient présents :

Pour la Direction :

Catherine JACOLOT, Directrice Territoriale, Présidente du CE
Mario PETRICOLA (DRH)
Sylvie LE NIR (Responsable Dialogue Social)
Philippe MAURICE (Directeur du Développement)

Pour les représentants du personnel:

Membres titulaires :

Alain CHAZAL (CGT) en remplacement de Bernard ELIOT, Secrétaire (CGT)
Fabrice JOLYS (CGT) en remplacement de Jean Bernard PIGNON (CGT)
Martine GUENEUGUES (CGT)
Claudine CHEFSON (CGT)
Daniel GILLARD (CGT)
Jacques FEREOL (CGT)
Christian CORNUAILLE (CGT) en remplacement de Daniel GATE, Trésorier adjoint (CGT)
Dominique LESEIGNEUR (SUD)
Anne KERSALE (SUD) en remplacement de Marie SCHOELINCK (SUD)
Dominique CHASLE (SUD)
Thierry LELIEVRE, Trésorier (SUD)
Claude BARGAIN (SUD) en remplacement de Bertrand CUVELIER (SUD)
Christian FOURNIER (SUD)
Bernard LE MEHAUTE, Secrétaire adjoint (CFDT)
Marie Pascale SAUPIN (CFDT)
Joël BARBU (CFDT) en remplacement de Chantal ROCHOUX (CFDT)
Catherine FREHEL (CFDT)
Jean Marc CHIRON (CFDT)

Membres suppléants :

Chantal CUISNIER (CGT)
Elisabeth ROUSSEAU (CGT)
Nadine PLESSE (CGT)
Micheline FOUCHE (CGT)
Jean Luc PIOGER (SUD)
Marcelle LE BLOA (SUD)
Franck BEAUMONT (CFDT)
Mireille VIVIER (CFDT)

Représentants syndicaux:

Guy JOURDEN (CGT)
Thierry LE PAIH (SUD)
Nathalie LE HIR (CFDT)
Jean-Michel MARTIN (FO)
Bernard CHAPALAIN (CGC)
Xavier GRIMAUULT (CFTC)

Le Comité d'Etablissement a tenu une réunion ordinaire le 05 juillet 2007 (suite de la réunion du 28 juin 2007) de 10 heures 11 à 10 heures 37 dans les bâtiments du siège de la Direction Territoriale Ouest.

L'ordre du jour était le suivant :

- 1) Bilan du plan de formation 2006 sur les périmètres Bretagne et Pays de la Loire : demande d'avis au CE
- 2) Bilan social 2006 sur les périmètres Bretagne et Pays de la Loire : demande d'avis au CE (reporté)
- 3) Information-consultation sur le rapport annuel 2006 sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes sur les périmètres Bretagne et Pays de la Loire (reporté)
- 4) Budget du CE : (reporté)
 - présentation des comptes 2007
 - budget prévisionnel de fonctionnement (AEP) 2007
 - résolution du CE sur le dispositif de rétrocession d'une partie de la subvention de fonctionnement 2007 vers le CCUES
- 5) Point sur les ASC : (reporté)
 - Billetterie
 - Voyages adultes
 - Arbre de Noël
 - Transfert de la prestation Guichet Sport au CE
 - Assistance juridique
 - Mise en place d'une commission Retraités
- 6) Mise en place d'une commission handicap (reporté)
- 7) Regroupement de l'activité Service Client Recouvrement de l'AVSCOA et conséquences pour le site de Saint-Malo : demande d'avis au CE (reporté)
- 8) Information sur l'ouverture d'un Mégastore au centre-ville de Nantes avec la relocalisation de la boutique Royale (reporté)
- 9) Evolution des organisations des UI Bretagne et Pays de la Loire : demande d'avis au CE (reporté)
 - consultation sur des évolutions d'organisation au sein de l'UI Bretagne
 - Activité GTC
 - Conduite d'Activité
 - consultation sur la mutualisation d'activités
 - Activité 42C entre UI Bretagne et UI Pays de la Loire
 - Activité GRC entre UI Bretagne, UI Pays de la Loire et UI Normandie
 - Plate-forme mutualisée DR/DICT sur l'UI Bretagne et UI Pays de la Loire
- 10) AD Next : lecture du rapport de la commission Emplois-Métiers (reporté)
- 11) Validation du planning des CE de la Direction Territoriale Ouest pour le 2^{ème} semestre 2007 (reporté)

Bernard LE MEHAUTE indique que, pour la délégation CGT, les élus titulaires présents sont : Mmes CHEFSON et GUENEUGUES, MM. GILLARD et FEREOLE ; MM. ELIOT, PIGNON et GATE, excusés, sont remplacés respectivement par MM. CHAZAL, JOLYS et CORNUAILLE. Pour les élus CGT suppléants, Mme PLESSE est présente et Mmes ROUSSEAU, FOUCHE et CUISNIER sont excusées. M. JOURDEN, représentant syndical CGT, est présent.

Pour la délégation SUD, les élus titulaires présents sont : MM. LESEIGNEUR, CHASLE, LELIEVRE et FOURNIER ; Mme SCHOELINCK et M. CUVELIER, excusés, sont remplacés respectivement par Mme KERSALE et M. BARGAIN ; pour les élus SUD suppléants, Mme LE BLOA et M. PIOGER sont présents ; MM. LIEVRE et BLANCHARD sont excusés. M. PRENEAU, représentant syndical SUD, excusé, est remplacé par M. LE PAIH.

Pour la délégation CFDT, les élus titulaires présents sont Mmes FREHEL, SAUPIN et MM. LE MEHAUTE et CHIRON ; Mme ROCHOUX, excusée, est remplacée par M. BARBU. Pour les élus CFDT suppléants, Mme VIVIER et M. BEAUMONT, sont présents ; MM. BESNARD et MARTIN sont excusés. Mme LE HIR, représentante syndicale CFDT, est présente.

M. GOUEDARD, représentant syndical de l'UNSA, est absent. M. MARTIN, représentant syndical FO, est présent. M. CHAPALAIN, représentant syndical CGC, est présent, ainsi que M. GRIMAULT, représentant syndical CFTC.

La Présidente indique qu'en l'absence de Bernard ELIOT, le Secrétaire adjoint, Bernard LE MEHAUTE, assurera le secrétariat du CE.

Bernard LE MEHAUTE procède à l'appel des présents.

La Présidente propose d'aborder l'ordre du jour. Le premier point concerne l'approbation du PV du 24 mai qui n'a pu être faite le 28 juin, en raison d'un désaccord sur le vote d'une résolution.

Point 1 — Approbation du procès-verbal de la séance du Comité d'Etablissement du 24 mai 2007

Bernard LE MEHAUTE rappelle que le point de litige porte sur la page 14 ; la CFDT a fait une proposition qu'il conviendra de voter.

La CFDT propose de remplacer la 2^{ème} proposition d'avis du milieu de la page 14 par : « *la résolution d'un avis négatif sur le projet ADNext émise par la CFDT est votée (5 voix CFDT pour et 13 élus ne prennent pas part au vote).* »

Les élus souhaitent adopter le PV en l'état.

La Présidente propose d'approuver le PV en l'état, sans la modification qui vient d'être lue.

Il est procédé à l'approbation du procès-verbal du 24 mai 2007 en l'état.

Le procès-verbal de la séance du 24 mai est approuvé par 13 voix pour (SUD et CGT) et 5 voix contre (CFDT).

Point 2 — Bilan du plan de formation 2006 sur les périmètres Bretagne et Pays de la Loire : demande d'avis au CE

La Présidente propose de reprendre le point sur la demande d'avis du CE sur le bilan du plan de formation. La présentation ayant été faite, la Commission va désormais pouvoir exprimer son avis.

Bernard LE MEHAUTE donne la parole à Anne KERSALE, Présidente de la Commission Formation.

Anne KERSALE souhaite tout d'abord formuler quelques remarques : la Commission souhaiterait disposer des orientations de formation et des plans prévisionnels 2007 des deux périmètres avant envoi des bilans du premier semestre ; la Commission souhaiterait également qu'un document soit fourni sur le changement de périmètres intervenu sur les DR et son impact sur les chiffres. Elle demande enfin à ce qu'il y ait un point sur la formation par unité.

Anne KERSALE procède à la lecture du rapport de la Commission Formation professionnelle sur le bilan du plan de formation 2006. (Document joint en annexe du présent procès-verbal).

La Présidente l'interrompt pour lui demander s'il est possible d'avoir le support écrit.

Anne KERSALE acquiesce et précise toutefois que le document en question n'est pas mis en forme.

Anne KERSALE poursuit sa lecture du rapport de la Commission Formation et conclut que cette dernière propose aux élus du CE de la DT Ouest d'émettre un avis négatif sur le bilan de formation 2006 de la Direction régionale des Pays de la Loire, au vu des remarques précédemment citées.

De même, la Commission Formation propose aux élus du CE de la DT Ouest d'émettre un avis négatif sur le bilan de formation 2006 de la Direction régionale Bretagne, au vu des remarques précédemment citées.

La Présidente remercie Anne KERSALE pour la lecture du compte rendu de la Commission Formation. Elle constate que l'avis de la Commission est motivé et que les points à améliorer en 2007 ont été synthétisés, ce qui atteste de la réalisation d'un long travail en amont. Il est encore possible d'anticiper davantage les attentes de la Commission, des interprétations étant sans doute liées à l'absence de communications de certaines informations de la part de la Direction. La Présidente insiste sur le fait que la formation est un levier important auquel l'entreprise consacre beaucoup de moyens. Il est donc légitime que les élus s'interrogent à ce sujet et que la Direction apporte des réponses sur l'articulation et l'adéquation entre les besoins de formation et les évolutions des métiers et compétences au sein de l'entreprise.

La Présidente fait remarquer que l'avis doit être soumis au vote du CE.

Un premier vote concerne le suivi, par le CE, de l'avis négatif de la Commission Formation sur le bilan de la formation sur la DR Pays de la Loire.

Cet avis négatif est adopté à l'unanimité.

Un second vote concerne le suivi, par le CE, de l'avis négatif de la Commission Formation sur le bilan de la formation sur la DR Bretagne.

Cet avis négatif est adopté à l'unanimité.

La Présidente remercie la Présidente de la Commission Formation pour l'exhaustivité de son rapport.

Arrivée de manifestants dans la salle où se tient le CE.

La séance est suspendue à 10 heures 37.

Le Secrétaire-Adjoint

Bernard LE MEHAUTE

ANNEXES

**Rapport de la commission Formation Professionnelle sur le bilan
formation 2006
de la DR Pays de Loire et de la DR Bretagne**

Remarques :

- La commission souhaiterait avoir les orientations de formations et les plans prévisionnels 2007, des 2 périmètres avant l'envoi du bilan 1er semestre 2007.
- La commission demande qu'un document soit fourni sur les changements de périmètre intervenus sur les DR et de son impact sur les chiffres, ainsi qu'un point sur la formation par unité, pour les prochaines études.

L'analyse du bilan de formation est laborieuse, le prévu est construit sur un nombre d'heures de formations par salarié et le réalisé lui est reproduit sur nombre d'heures de formation par stagiaire (un collaborateur qui participe à plusieurs actions est compté plusieurs fois).

Cette nouvelle trame ne permet pas un bilan réel prévisionnel / réalisé.

La direction nous informe que le plan est construit en associant un nombre estimé d'heures à un nombre de salariés à former.

Alors pourquoi le plan de formation est présenté par stagiaire s'il s'agit de salariés à former ?

Le plan de formation est présenté sur un prévisionnel par projet, alors que dans le bilan, ce même projet, est décliné par module.

Pourquoi ne pas indiquer dans le bilan, en face du module, à quel projet il était rattaché dans le plan ? Cela permettrait une meilleure compréhension. Même constat pour la rubrique « autres projets... » (décomposé par module dans le bilan).

Sur le plan on estime un nombre d'heures par stagiaire pour un module, puis dans le bilan le module n'apparaît plus par ce qu'il est intégré dans un cursus.

Dans les catégories de formation 1 et 2 : il faudrait détailler les actions de formations liées à des changements de poste ou à l'évolution du poste.

La frontière entre les catégories 1 et 2 est difficile à interpréter.

La commission regrette le manque de transparence des documents fournis.

ANALYSE DES RESULTATS

La déclinaison du programme Next et la mise en œuvre de la politique managériale ACT doit permettre le développement des compétences individuelles et collectives des collaborateurs.

France Télécom avait affiché l'ambition d'augmenter l'effort de formation de 25 % sur 3 ans. Même si le réalisé en 2006 est supérieur au prévisionnel et au réalisé 2005, les résultats constatés sur le terrain ne sont pas à la hauteur des ambitions affichées par l'entreprise.

Le réalisé fait apparaître une augmentation des formations par rapport à 2005, (24,9 heures par salarié en 2005 pour 30,1 heures par salarié en 2006 pour la DR PDL et de 21,7 h/s en 2005 pour 31,2 h/s en 2006 pour la DR Bretagne). Cependant on constate que les formations métiers dans le domaine Client sont largement majoritaires. Nous constatons un grand décalage entre les formations du secteur de la vente par rapport au réseau.

Cette augmentation s'explique par :

- La déclinaison d'ERC, le changement d'organisation et la fermeture d'activités en AVSC.
- Les changements de métiers incessants imposés par l'entreprise vers les métiers de la vente et de la relation client.
- Le développement de nouveaux produits et nouvelles technologies, à l'évolution du SI et des processus.
- La mise en place des écoles métiers (école de la distribution, école du management...) qui dispensent des cursus plus longs, et le timide lancement des parcours de professionnalisation (cursus longs) qui gonfle aussi le volume d'heures.
- La requalification en formation, d'informations faites en réunions de services.

Sur le périmètre Bretagne, il faut prendre en compte la croissance de l'effectif.

- L'intégration de l'UAT (même si elle était, d'après la direction, prise en compte pour l'élaboration du plan de formation).
- Le recrutement de 81 CDITP tiers temps (77 sur les PDL).
- Une augmentation de 26,9% du nombre de contrats en alternance (diminution de 26% sur les PDL)
- l'intégration du service client entreprise (CCEN) au 1er septembre 2006
- les 43 parcours de professionnalisation (contre 13 en PDL).

La Bretagne est favorisée par rapport au PDL, avec 1 jour de formation supplémentaire par agent.

Sur l'Axe A « accélérer l'acquisition des compétences sur les nouvelles technologies et les nouvelles offres », le réalisé est inférieur au prévisionnel sur les PDL 65% ; 134 % en Bretagne

La commission constate un manque de réactivité, de ressource en formations disponibles (cursus pas mis en place, engorgement des sessions de formation...) et également un manque de ressource en effectif pour favoriser l'appropriation des nouvelles offres, nouveaux produits et des nouvelles technologies.

Sur les PDL, les 65% s'explique par un volume d'heures réalisé bien inférieur au prévisionnel.

- lancement des offres et services, prévu 14452 H, réalisé 5525H (avec 10 fois plus de stagiaires que prévu)
- Autres projets DS axe A prévu 6268 H réalisé 318H

L'accélération de la mise sur le marché des nouvelles offres et services devrait générer un volume d'heures conséquent.

Pourquoi, Sur les PDL le réalisé est très inférieur au prévu alors qu'en Bretagne le volume d'heures prévu est assez respecté ?

Cependant, le nombre de stagiaires sur ces formations est multiplié par 10 pour un volume d'heures inférieur ou identique au prévu, constat fait sur les 2 périmètres. (Voir réponse à la question 9 page 5)

Les offres sont de plus en plus complexes et nécessitent des formations plus complètes. Elles se limitent à une présentation (pas de base école, pas de visibilité facture, pas de démonstration...), et arrivent bien après la mise sur le marché.

Elles sont de mauvaise qualité, organisées dans la précipitation, et insuffisamment détachées de la journée de travail (organisée de 15 à 16 heures entre 2 appels difficiles, par exemple).

Nous constatons un retard de lancement des formations et un gros décalage entre le prévisionnel et le réalisé, en PDL, sur les formations suivantes :

- Multiservice ADSL prévu 367 H réalisé 146H
- Internet Protocole IP prévu 1072H réalisé 112H
- VoIP prévu 210 H réalisé 24H
- UMTS prévu 1092H réalisé 454H

Contrairement à la Bretagne ou le prévu est cohérent avec le réalisé. La priorité a été de former sur les réseaux locaux en PDL, mais pas en Bretagne.

Axe B :

Le réalisé est supérieur au prévu 114 % PDL /112 % en Bretagne.

Ce chiffre s'explique, par la complexité et l'évolution permanente du SI et des processus.

- Par les mobilités vers les métiers stratégiques : l'intégration des nouveaux conseillers 1014 ... (une vingtaine d'applications). Sur la Bretagne, l'UAT (avec l'intégration du Centre Val de Loire et du personnel des 12)
- l'embauche de nouveaux vendeurs, le déploiement de nouvelles applications : Siegfried boutiques et AVS, les processus commande livraison et évolution du SI SAV qui ont des gros volumes sur les 2 périmètres.
- les formations sur les outils du nomadisme, bases de données du patrimoine et application du réseau qui n'étaient pas une priorité ont été très largement déployées au détriment de la sécurité routière, sur les PDL, du plan général de formation à la sécurité et du PEU sur les 2 périmètres.
- Les évolutions des processus, et du SI font souvent l'objet de présentations rapides et inefficaces. Elles sont fréquemment dispensées en réunion d'équipe, ce qui génère très souvent une désorganisation entre les services.
- Les formations sont très raccourcies par rapport au prévisionnel (exemple : Autres projets axe B : Prévisionnel 195 st. pour 4370 h. / Réalisé 609 st. pour 3140h.)

AXE C : 134 % PDL / 141% Bretagne

Le réalisé s'explique sur les 2 départements par le déploiement des cursus de professionnalisation des écoles métier ;

Les métiers de la vente et de la relation client sont largement favorisés par rapport au réseau, Ecole de la distribution avec un réalisé conséquent qui n'était pas dans le prévu, même constat sur Ecole de la relation client à distance (et l'école du service sur la Bretagne qui concerne l'UAT). La formation initiale des nouveaux vendeurs temps partiel et temps plein génère un volume d'heures qui n'était pas dans le prévu sur les 2 DR.

Sur la Bretagne : les formations suivantes n'apparaissent pas dans le prévisionnel, et n'ont pas été intégrées dans le tiroir « autres projets DS pour axe C ».

- Former les CC AT HOME aux services universel et fixe : 6062H
- Former les téléconseillers SAV à Internet 5550H
- Former les RE AT HOME au management et au suivi des TAC : 777H.

Ces formations concernent l'UAT, et n'ont pas été anticipées. La commission s'interroge sur la réponse à la question 2 « les prévisions prenaient en compte le changement d'organisation ».

Les formations relatives à la gestion des situations de tension dans les métiers de la relation client, ne sont pas suffisamment réalisées. « Traitement des situations difficiles » ou « gestion de l'agression physique en agence ».

Les priorités 2006 étaient de « favoriser et accompagner le déploiement des salariés sur les métiers de la relation client ».

Nous rappelons ici, que la construction d'une relation client de qualité passe aussi par la mise en œuvre de formations sur la gestion des situations difficiles.

Les orientations 2006 étaient de favoriser l'élaboration et l'accès au parcours de professionnalisation. L'accès à ces parcours est à peine développé (43 en Bretagne dont 12 domaine réseau, 13 en PDL dont 8 domaine réseau)

Le développement et l'intégration des compétences sur les nouvelles technologies devaient se renforcer, l'accès à ses parcours n'a pas été développé, surtout pour les techniciens.

Quant à la création d'une école métier technique pour les techniciens, elle se fait attendre, la commission a des doutes sur sa future création, puisqu'elle est encore au stade de la réflexion. (École qui existe pour le management)

Les objectifs majeurs 2006, étaient de développer les compétences en matière d'environnement technique, qui est moyennement réalisé en Bretagne, et pas du tout en Pays de Loire (avec un effectif de 45,9% dans le domaine réseau en PDL, contre 31,3% en Bretagne). Pourquoi ?

La mise en œuvre d'une politique active en matière de respect de l'environnement et de sécurité des personnes apparaissait comme une priorité permanente.

Les formations travaux grandes hauteurs, CACES, habilitations électriques, management à la sécurité ne sont pas réalisées, sur les 2 périmètres.

En Pays de Loire (environ) 19% des salariés formés sur la sécurité, contre 28% en Bretagne, principalement l'UI. Le taux de fréquence des accidents du travail est de 4,20 en Bretagne (avec un effectif supérieur aux PDL de 39 %), en PDL le taux est de 7,26. Cela devrait vous interpeller.

L'environnement n'a pas fait l'objet de formation en 2006.

Les formations « négociations collectivités locales » n'ont pas été réalisées. Etude chargés d'affaire pas réalisé en Bretagne, et bien sur les PDL.

Les formations sur la maîtrise des outils bureautique, ne sont pas assez proposées.

Les DIF, VAE et bilans de compétence ne sont pas développés. La commission portera un regard sur l'évolution, au 1er semestre 2007. Les chiffres se justifient sûrement par un manque d'information.

Concernant les DIF, même si un courrier notifiant le crédit d'heures est transmis aux Aco, l'information reste insuffisante. La pauvreté des formations proposées justifie certainement le peu de demandes.

AXE D :

Concerne essentiellement l'école du management qui a pour objectif de former la ligne hiérarchique à la transformation du groupe.

Ce cursus a été faiblement déployé, le réalisé est très inférieur au prévu sur les 2 périmètres.

Sur la Bretagne une formation « intégration des nouveaux salariés » a été mise en place. Cette formation n'existe pas sur les Pays de Loire (qui ont pourtant recruté)

Pas d'observation particulière sur les salariés de plus de 45ans.

En matière **d'égalité professionnelle**, la commission n'a pas constaté de discrimination. Les travaux de la commission égalité professionnelle, pourront nous apporter des éléments d'analyse plus complets.

Moyens pédagogiques et encadrement

France Télécom attend de ses managers un rôle pivot en matière de formation, pourtant, les réorganisations en cours, ne vont pas dans ce sens (suppression de managers, de formateurs, et de la fonction RH).

Le manager doit guider ses collaborateurs et valider les solutions les plus adaptées, évaluer les compétences et capacités de chacun, favoriser l'expression des souhaits d'évolution...

Ont-ils le temps et les moyens nécessaires de le faire ?

L'élaboration d'un plan individuel de formation n'est jamais réalisée lors de l'EI. La solution proposée est la mise en place d'un plan de formation standard sans tenir compte de l'acquis, des besoins et des demandes du salarié.

Le volet ACT, intégré, dans le cursus de l'école du management, permettra t-il de parvenir à la réalisation des objectifs fixés ?

La mise en place de l'Espace Développement, n'a pas non plus permis d'accéder à la réalisation d'un encadrement de qualité (tant en mobilités internes, qu'externes). Nous constatons un manque d'information (sur le bilan de formation) sur le taux de sollicitation (volontaire ou fortement encouragé) et du taux de fréquentation.

- Le manque d'effectif dans les services et les crises quasi permanentes dans le domaine de l'intervention client ne favorisent pas l'accès à la formation.
- Les formations, trop souvent, sont repoussées ou annulées.
- Les actions de formation deviennent trop dépendantes de l'activité.
- Déprogrammation des sessions sans tenir compte des disponibilités des salariés.

Les priorités 2006 étaient de faciliter l'accès aux formations. Sur le terrain, le constat est loin de répondre aux ambitions affichées sur les documents.

La commission émet des réserves sur les modalités de dispense de la formation, le présentiel devait rester largement majoritaire, même s'il le reste, il a diminué de 8.3% sur les PDL, stable en Bretagne.

Le développement des sites Learning ou d'auto formation, va se poursuivre en 2007, l'efficacité de ces outils de formation est elle mesurée ?

La commission souhaiterait avoir des chiffres sur le taux de fréquentation de ces

sites. Ainsi qu'une évaluation et un suivi sur le ressenti des salariés.

Traçage et évaluation des formations

La diminution des formations inférieures à 3H dans les bilans, n'est elle pas due à une nouvelle méthode d'enregistrement ?

La commission souhaiterait avoir plus d'information sur l'enregistrement des formations. (Point à développer lors du bilan 1er semestre)

Les formations nationales sont catégorisées dans le SI. Pour les formations locales, il faut renseigner la catégorie dans le SI. La majorité des formations organisées en local sont intégrées dans la catégorie 1. (d'où les chiffres).

Sur l'évaluation de la qualité des formations :

Full Eval, (voir question 58 et 59) : dispositif permettant de mesurer l'indice de satisfaction, la commission s'interroge sur la pertinence des questions posées au moment de l'évaluation, sur le suivi des résultats, des actions d'amélioration vont elles être apportées ?

Un nouvel outil est déployé depuis janvier 2007, une présentation sera organisée pour les membres de la commission (voir question 62),

Points à développer lors du bilan 1er semestre 2007

- Professionnalisation des acteurs terrain et des soutiens métiers à la fonction de formateur et de tuteurs. (Les démultiplicateurs, le training, la formation des tuteurs dans le cadre du développement des contrats de professionnalisation et des parcours de professionnalisation.

Pour ces travaux, la commission souhaiterait avoir des informations sur le nombre de contrats et de parcours de professionnalisation en cours, sur le nombre de tuteurs assurant ces actions, ainsi qu'un état sur les moyens pédagogiques (nombre en formateurs, locaux, mode, effectif de remplacement pour les salariés effectuant ces missions dans les services).

- la commission souhaiterait avoir un regard plus approfondi sur les situations personnelles spécifiques.

Exemple : retour de longues absences pour maladie, retour congés parental, intégration des agents du 12 vers les métiers stratégiques.

Les formations dispensées sont elles suffisantes à l'adaptation au poste de travail ?

- Le travail de l'Espace Développement, pour la formation interne et dispositif de montée en compétence.

-Moyens pédagogiques, l'usage des sites E-learning, d'auto formation, qui devraient se développer sur 2007 et notamment dans la division réseau. Sur la perception des salariés, qui les utilisent.

Avis proposés

La commission propose aux élus (es) du comité d'Établissement de la DT Ouest d'émettre un avis négatif sur le bilan de formation 2006 de la Direction Régionale des Pays de Loire pour toutes les remarques citées ci-dessus.

La commission propose aux élus (es) du comité d'Établissement de la DT Ouest d'émettre un avis négatif sur le bilan de formation 2006, de la Direction Régionale Bretagne pour tous les éléments cités ci-dessus.