



Réunion Ordinaire du CE France Telecom DT Ouest Du 17 Octobre 2007

Etaient présents :

Pour la Direction :

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

Pour les représentants du personnel:

Membres titulaires :

Bernard ELIOT, Secrétaire (CGT)
Jean Bernard PIGNON (CGT)
Martine GUENEUGUES (CGT)
Claudine CHEFSON (CGT)
Daniel GILLARD (CGT)
Jacques FEREOL (CGT)
Daniel GATE, Trésorier adjoint (CGT)
Dominique LESEIGNEUR (SUD)
Marie SCHOELINCK (SUD)
Dominique CHASLE (SUD)
Thierry LELIEVRE, Trésorier (SUD)
Bertrand CUVELIER (SUD)
Christian FOURNIER (SUD)
Bernard LE MEHAUTE, Secrétaire adjoint (CFDT)
Marie Pascale SAUPIN (CFDT)
Chantal ROCHOUX (CFDT)
Catherine FREHEL (CFDT)
Jean Marc CHIRON (CFDT)

Membres suppléants :

Christian CORNUAILLE (CGT)
Chantal CUISNIER (CGT)
Fabrice JOLYS (CGT)
Elisabeth ROUSSEAU (CGT)
Nadine PLESSE (CGT)
Alain CHAZAL (CGT)
Claude BARGAIN (SUD)
Anne KERSALE (SUD)
Marcelle LE BLOA (SUD)
Jean Luc BLANCHARD (SUD)
Franck BEAUMONT (CFDT)
Mireille VIVIER (CFDT)
Joël BARBU (CFDT)

Représentants syndicaux:

Guy JOURDEN (CGT)
François PRENEAU (SUD)
Nathalie LE HIR (CFDT)
Jean-Michel MARTIN (FO)
Claude ANDRE (UNSA)
Xavier GRIMAUULT (CFTC)

Le Comité d'Etablissement a tenu une réunion le 17 octobre 2007 de 10 heures 09 à 19 heures 04 dans les bâtiments du siège de la Direction Territoriale.

L'ordre du jour était le suivant :

- 1) Approbation du PV des séances du Comité d'Etablissement de la DT Ouest du 12 septembre 2007 (suite du CE du 30 août 2007)
- 2) Sujets ASC
- 3) Poursuite du processus d'information-consultation sur les orientations générales de la formation pour 2008 sur la DT Ouest : demande d'avis au CE
- 4) Poursuite du processus d'information-consultation du CE sur le transfert de l'activité UAT O de Châteaubriant : réponses aux questions des commissions et demande d'avis au CE
- 5) Poursuite du processus d'information-consultation du CE sur le transfert de l'activité UAT Ouest de Saumur et Morlaix : réponses aux questions des commissions
- 6) Poursuite du processus d'information-consultation du CE sur le regroupement de l'activité Service Client Recouvrement de l'AVSCOA et conséquence pour le site de Saint-Malo : réponses aux questions des commissions et demande d'avis au CE (reporté en partie)**
- 7) Information sur le rapport trimestriel de l'emploi (T3) (reporté)**
- 8) Suite de l'information-consultation sur le PSDI de Rennes : état d'avancement des travaux de la commission temporaire (reporté)**

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

Pour la délégation SUD, les élus titulaires présents sont : Mme SCHOELINCK, MM. LESEIGNEUR, CHASLE, LELIEVRE, CUVELIER et FOURNIER ; pour les élus SUD suppléants, Mmes KERSALE et LE BLOA, ainsi que MM. BARGAIN et BLANCHARD sont présents ; MM. PIOGER et LIEVRE sont excusés. M. PRENEAU, représentant syndical SUD, est présent.

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

M. ANDRE, représentant syndical de l'UNSA, M. GRIMAUULT, représentant syndical CFTC et M. MARTIN, représentant syndical FO, sont présents. M. CHAPALAIN, représentant syndical CGC, est excusé.

Philippe MAURICE indique qu'en l'absence de Catherine JACOLOT cette semaine, il assurera la présidence du CE. Il donne la parole à Bernard ELIOT pour qu'il procède à l'appel des présents.

Bernard ELIOT procède à l'appel des présents.

Le Président demande s'il y a des déclarations préalables.

Dominique LESEIGNEUR souhaite formuler une demande d'information auprès de la Direction territoriale : en effet, suite à des réunions organisées par cette dernière à destination de l'encadrement et suite à une rencontre entre les délégués syndicaux et la Direction Orange France – donc dans un cadre institutionnel - la délégation du personnel a eu connaissance de la création d'un nouveau centre d'appels sur la plaque rennaise regroupant entre 400 et 500 téléconseillers sur une activité HVME dans le domaine commercial, simultanément à la création de plates-formes de ce type sur Bordeaux et l'Île de France.

Dominique LESEIGNEUR insiste sur le fait que ce sujet a déjà été évoqué lors d'une réunion d'IRP sur Orange France et qu'une communication en ce sens a été faite à une partie de la hiérarchie. Or, étant donné l'envergure de ce projet, il serait important que la Direction communique aux élus les modalités d'informations des IRP qui sont prévues.

Le Président confirme que cette réflexion est en cours depuis quelques semaines au sein de la Direction territoriale qui envisage de se porter candidate sur la création d'un plateau de production nationale et portant sur des clients HVME (haute valeur multi équipés), c'est-à-dire des clients à valeur ajoutée résidentiels grand public. Il précise que la ville de Rennes réunit les conditions requises en termes de volumétrie pour lancer un tel plateau. La candidature de Rennes est étudiée au niveau national et elle est bien placée pour être retenue pour créer une telle plate-forme. Le Président souligne l'importance de réfléchir à la production d'activités supplémentaires sur la DT, sachant que cette activité déborderait de son périmètre.

Il ajoute que la DT n'a pas la main sur les modalités d'information des IRP ; de plus, si elle avait été assurée de la réalisation de ce projet, elle les en aurait déjà informées. Cette réflexion est en cours pour l'instant au niveau national et sera suivie ensuite d'une information des IRP (Orange, CCUES, CE de la DT Ouest). Dans cette attente, la Direction pense présenter ce projet aux DS CO le 25 octobre, afin de construire ensemble la meilleure candidature pour la DT Ouest et de réussir à récupérer cette activité supplémentaire. Le Président précise que d'autres DT sont candidates sur ce projet. Si ce dernier aboutit, il constituera un sujet d'échange majeur des prochains CE.

Bernard ELIOT demande si un calendrier est d'ores et déjà établi.

Le Président fait remarquer que ce sujet n'est pas nouveau car deux plateaux sont en cours d'expérimentation en Île de France. De plus, d'ici la fin du programme NExT (fin 2008), 47 % des clients en France devraient se diriger vers un opérateur unique pour les offres quadruple play (Fixe, Mobile, Internet, Télévision) et ce, dans des proportions plus importantes que dans les autres pays. Ce projet représente donc là à la fois une magnifique opportunité pour France Télécom de récupérer des clients et un enjeu risqué car si France Télécom n'est pas en mesure de servir au mieux ces clients à haute valeur d'ici la fin 2008, ces derniers se tourneront vers la concurrence. Pour ce faire, il conviendra de profiter de l'expérience acquise en Île de France.

Le Président n'est pas en mesure de communiquer un calendrier précis de ce projet mais espère pouvoir aborder ce sujet en CE début 2008.

François PRENEAU souhaite faire une remarque relative au fonctionnement du Comité d'Établissement et insister sur le fait que le changement de date de cette réunion a entraîné des complications. En effet, les élus auraient souhaité que la date retenue fasse l'objet d'une concertation préalable, le mercredi étant un jour difficile dans de nombreux services. Les élus souhaitent que le calendrier 2008 soit arrêté rapidement pour mieux travailler en ce sens.

Le Président répond que la date d'aujourd'hui a rapidement été fixée avec le Secrétaire du CE. Il assure que le calendrier 2008 sera défini rapidement. Il rappelle en outre qu'un CE extraordinaire est d'ores et déjà prévu le 15 novembre, sur les thèmes de la formation professionnelle et des SST. Le suivant aura lieu le 29 novembre.

Guy JOURDEN demande confirmation du fait que le choix de la date d'aujourd'hui n'a rien à voir avec la grève de demain.

Le Président le confirme. Il sollicite d'autres interventions.

Bernard ELIOT rappelle que le CE avait pris la décision de fixer un CE interne le 28 novembre, veille du prochain CE ordinaire, pour définir les orientations ASC pour 2008.

Point 1 - Approbation du PV des séances du Comité d'Etablissement de la DT Ouest du 12 septembre 2007 (suite du CE du 30 août 2007)

Le Président sollicite des remarques. Personnellement, il relève, en page 4, dans le 3^{ème} paragraphe, une phrase ambiguë : « *Free est un concurrent dynamique qui talonne France Télécom de près par rapport au dépôt de sa candidature pour une licence mobile.* » Il souhaite qu'elle soit retirée du PV.

Les élus ne s'opposent pas au retrait de cette phrase.

Le Président sollicite d'autres questions ou commentaires sur ce procès-verbal.

En l'absence d'autre remarque, il est procédé à l'approbation du procès-verbal de la séance du 12 septembre 2007.

Le procès-verbal de la séance du 12 septembre est adopté à l'unanimité.

Ce procès-verbal sera désormais en ligne sur le site « Mon CE ».

Point 2 - Sujets ASC

Jean-Marc CHIRON fait lecture d'une déclaration, au nom de la CFDT

« A plusieurs reprises et lors du vote de la prestation Hiver 2007/2008, les élus Cfdt ont remonté des difficultés sur le fonctionnement des ASC ; aujourd'hui encore, nous nous voyons obligés de réitérer nos remarques sur ce fonctionnement :

- ✓ *La prestation « culture », votée le 3 octobre, n'est pas en ligne et, de ce fait, nos collègues n'ont toujours pas l'information.*
- ✓ *L'offre « prêt études » n'est, également, pas finalisée et donc pas affichée...*
- ✓ *La billetterie locale gérée par les COS ne fonctionne pas et les avantages affichés dans les premiers documents ne semblent pas pouvoir apporter à nos collègues les souhaits à la hauteur de leurs attentes,*
- ✓ *Les rencontres avec les associations des Pays de la Loire ne sont toujours pas programmées,*
- ✓ *Les documents préparatoires pour les élus du CE sont trop souvent envoyés tardivement et les retards nuisent au bon déroulement des débats sur les sujets.*

Au vu de ces dysfonctionnements, les élus Cfdt demandent que le bureau du CE porte un regard sur ces points ;

Les élus Cfdt préconisent que le calendrier des prestations élaboré en commission Asc soit divulgué rapidement afin de mettre en place des prestations dans des délais raisonnables qui permettent aux élus et aux salariés du CE DT Ouest de travailler correctement et d'en informer le maximum de salariés le mieux possible.

Nous souhaitons également avoir un point sur le travail d'audit initialisé sur le fonctionnement et la répartition des tâches des assistantes du CE ; cela devrait être une source d'amélioration des points portés ci-dessus.

D'autre part, les élus CFDT souhaitent que la commission ASC soit mandatée pour réfléchir à la fourniture d'une carte d'appartenance au CE DT Ouest afin de le faire valoir auprès de certains prestataires (salon, spectacles locaux, fournisseurs)

Pour finir notre intervention, nous nous réjouissons des premiers retours des participants satisfaits des "week-ends Barcelone" et "séjours Thalasso" de Kerjouanno, résultats auxquels les salariées du CE ne sont pas étrangères. »

Cette déclaration liste un certain nombre de difficultés de fonctionnement des ASC, notamment en ce qui concerne la prestation « culture », l'offre « prêt études », la billetterie locale, les rencontres avec les associations et l'envoi tardif des documents préparatoires pour les élus du CE.

Au vu de ces dysfonctionnements, les élus CFDT demandent que le Bureau du CE porte un regard sur les points suivants : divulgation rapide d'un calendrier des prestations ; point sur le travail d'audit sur le fonctionnement et la répartition des activités entre les assistantes du CE ; mandatement de la Commission ASC pour réfléchir à la fourniture d'une carte d'appartenance au CE DT Ouest à faire valoir auprès de certains prestataires (salon, spectacles locaux, fournisseurs).

Les élus CFDT se réjouissent enfin des premiers retours des participants satisfaits des « week-ends Barcelone » et « séjours Thalasso de Kerjouanno ».

Jacques FEREOL explique que la prestation culture n'est toujours pas en ligne suite à un problème technique de répartition entre Rennes et Nantes (seule l'adresse de Rennes figure sur le formulaire) ; par ailleurs, les restrictions ne sont pas encore totalement listées. Les remontées des uns et des autres sur ce point seront les bienvenues.

En ce qui concerne le prêt études, Jacques FEREOL indique que la convention sera signée demain ou après-demain avec le CMB, sachant que l'offre initiale (avec 0,40 % prévus pour l'assurance) ne vaut pas dans les cas de problème de santé grave de l'étudiant - ce taux pouvant alors aller jusqu'à 0,10 à 0,30 supplémentaires, conformément aux règles de fonctionnement de la banque.

Il a donc été décidé hier conjointement que le CE prenne cette différence à sa charge pour éviter toute discrimination auprès des salariés.

Enfin, Jacques FEREOL indique que les résolutions correspondant à ces deux sujets ont été distribuées en début de séance.

Jean-Marc CHIRON s'étonne des arguments avancés par la banque qui, selon lui, n'a pas le droit d'agir de la sorte. En effet, comment peut-elle savoir qu'un enfant est malade ? Enfin, il n'est pas normal qu'un CE prenne en charge la différence, étant donné qu'il ne doit pas non plus entrer dans la vie privée des salariés.

Jacques FEREOL le rejoint totalement sur ce point et pour en avoir parlé avec son interlocuteur au CMB, il précise que, d'un point de vue juridique, il y aurait effectivement discrimination si la différence portait sur le taux d'intérêt lui-même et non sur l'assurance. Or, selon Jacques FEREOL, il y a bien discrimination dans tous les cas et c'est la raison pour laquelle il propose que le CE prenne en charge cette différence. Étant donné la rareté probable de ces cas, il suggère de ne pas retarder la mise en ligne de cette prestation qui est de plus particulièrement lourde à mettre en place.

Catherine FREHEL considère que les difficultés d'organisation du CE ne doivent pas pénaliser les salariés, d'où l'importance de mener une réflexion au plus vite sur le travail des assistantes. Elle ajoute que la CFDT souhaite une suspension de séance pour prendre connaissance des textes des résolutions.

Jacques FEREOL rappelle qu'une réunion commune s'est tenue hier.

Catherine FREHEL rétorque que le texte des résolutions n'a été remis que ce matin.

Bernard ELIOT revient sur la déclaration de la CFDT ; le Bureau du CE a été interpellé et étudiera les éléments de cette déclaration. Il rappelle en outre que le retard de la mise en ligne des prestations résulte aussi de l'expérience passée et de la volonté de proposer des prestations bien calées en termes de modalités d'accès pour les ayants droit, dans le but d'éviter les réclamations qui génèrent un travail supplémentaire pour les assistantes du CE (remboursement sur factures, guichet sport, guichet culture etc.).

Bernard ELIOT n'est pas convaincu du fait que le rapport de l'audit - qui devrait être présenté au prochain CE - pourra nourrir le débat sur ce point, le travail des assistantes n'étant pas lié à celui de la Commission ASC. Cette dernière devra réfléchir aux éléments nouveaux apportés par la CFDT dans sa déclaration, notamment en ce qui concerne la carte. Il insiste sur les améliorations apportées au fonctionnement de cette Commission.

Enfin, Bernard ELIOT rappelle que même si elles ont été distribuées en début de séance ce matin, les résolutions ont été présentées lors de la réunion préparatoire d'hier.

Joël BARBU ne souhaite pas polémiquer. Toutefois, il estime que le temps écoulé entre la réunion préparatoire d'hier et le fait de prendre acte des résolutions ce matin n'est pas suffisant : les élus n'ont donc pas eu le temps de se les approprier. Ceci dénote un problème d'organisation récurrent depuis le début de la mandature, même si le fonctionnement s'améliore.

Bernard LE MEHAUTE avance que ces résolutions ont été écrites uniquement par Jacques FEREOL ; il faudrait qu'elles soient écrites à la fin de l'étude de chaque sujet par la Commission. Ceci éviterait peut-être les modifications ultérieures apportées par les organisations syndicales.

La séance est suspendue de 10 heures 41 à 10 heures 54.

Bernard ELIOT indique que la délégation SUD souhaite une nouvelle suspension de séance pour permettre à toutes les délégations du personnel d'échanger ensemble sur le sujet ASC.

La séance est suspendue de 10 heures 55 à 11 heures 50.

Le Président constate que la suspension de séance a duré une heure et demie pour reprendre des débats qui auraient dû avoir lieu hier au sein de la Commission ASC. Il s'agit certes d'un sujet important nécessitant un dialogue mais ce dernier devrait essentiellement s'opérer dans la Commission. Le Président a le sentiment que le CE revêt aujourd'hui une Commission bis, ce qui n'est pas le lieu du CE. C'est la raison pour laquelle il invite Bernard ELIOT et Jacques FEREOL à revoir le mode de fonctionnement de la Commission ASC. Ceci permettrait d'éviter de futures suspensions de séance.

Bernard ELIOT répond que la Commission ASC fonctionne correctement déjà et qu'elle avait des éléments nouveaux à communiquer, qui nécessitaient la tenue d'un débat ce matin.

Le Président donne la parole à Jacques FEREOL pour le vote des résolutions.

Jacques FEREOLE fait savoir qu'en raison de désaccords au sein du CE, sur les quatre résolutions proposées, trois seront votées ce matin et une cet après-midi.

D'autre part, Jacques FEREOLE informe que le CE Ile de France a travaillé avec une troupe de théâtre pour monter une pièce sur les conditions de travail ; il propose à tous les CE intéressés de faire venir cette troupe et d'organiser des représentations. Il conviendra de voir comment organiser cela sur la DT Ouest, pour toucher le maximum de salariés.

Résolution sur un avenant à la prestation Prêt études

Catherine FREHEL souhaite enlever « *pour raisons de santé* » et « *au cas par cas* » et ajouter une phrase : « *la convention sera transmise aux membres de la Commission ASC et aux élus pour information avant signature.* »

Jacques FEREOLE hésite à retirer cette phrase. Cette résolution sera votée cet après-midi.

Résolution sur l'assistance juridique

Jacques FEREOLE lit la résolution suivante : « *Réunis en Comité d'Etablissement le 17 octobre 2007, les élus du CE France Télécom de la Direction territoriale Ouest décident de proposer la possibilité, pour les ouvriers droit, d'accéder à une consultation d'assistance juridique pour raison personnelle.*

Le CE mandate le Bureau et la Commission ASC pour le choix du prestataire et la négociation du coût de la consultation. La prestation sera mise en ligne dès que possible. »

Jacques FEREOLE précise que la consultation auprès de Forma CE s'élève à 5 000 € mais qu'une réduction serait possible.

La résolution est adoptée à l'unanimité.

Résolution sur la prestation de fin d'année

Jacques FEREOLE lit la résolution suivante : « *Réunis en Comité d'Etablissement le 17 octobre 2007, les élus du CE France Télécom de la Direction territoriale Ouest décident de proposer une prestation de fin d'année :*

- *les ouvriers droit recevront un chèque Cadhoc d'une valeur de 50 € ;*
- *les ayants droit de 15 à 18 ans inclus recevront un chèque Disc d'une valeur de 30 € ;*
- *l'aide globale est estimée à 500 000 €. »*

Jacques FEREOLE précise que La Poste ne propose que 30 % de ce qu'offre Cadhoc.

La résolution est adoptée à l'unanimité.

Jacques FEREOLE rappelle qu'il restera trois résolutions à voter cet après-midi.

Point 3 - Information-consultation sur les orientations générales de la formation pour 2008 sur la DT Ouest : demande d'avis au CE

Le Président donne la parole à Anne KERSALE, Présidente de la Commission Formation professionnelle.

Anne KERSALE fait lecture du rapport de la Commission Formation professionnelle sur les orientations générales de la formation pour 2008 sur la DT Ouest et notamment des réflexions de la Commission.

Les ambitions 2008

« En s'appuyant sur son plan stratégique Next, le groupe France Télécom annonce pour ambition de devenir d'ici à 2008, l'opérateur de référence des nouveaux services des télécommunications en Europe.

Le cœur de métier se transforme, les nouveaux modes de fonctionnement de l'entreprise donnent naissance à de nouveaux métiers et rendent nécessaire l'acquisition de nouvelles compétences.

Le groupe se déclare particulièrement attentif à renforcer les ressources sur les activités d'avenir, reconnues comme secteurs prioritaires, la mobilité et l'adaptation des compétences vers ces secteurs seront privilégiées. Ainsi le groupe confirme sa volonté de soutenir l'engagement des collaborateurs pour gagner en compétences, notamment par un effort de formation et de reconnaissance des nouveaux acquis (parcours de professionnalisation, DIF, VAE)

L'entreprise se donne pour **objectifs** de :

- Garantir un accès à la formation pour tous ses collaborateurs.
- Garantir l'adaptation au poste de travail
- Accompagner le développement des compétences et favoriser l'évolution professionnelle (parcours de professionnalisation, DIF, VAE)
- Faciliter l'acquisition de compétences aux fins de reconversion professionnelle
- Incite tous les collaborateurs à se former tout au long de leur vie professionnelle.

Les priorités pour les projets de formation 2008

- Développer l'information et l'aide aux choix pour les managers et salariés sur les solutions ...en relation avec l'évolution des métiers.
- Renforcer l'utilisation des parcours de professionnalisation pour accompagner les mobilités vers les secteurs prioritaires
- Systématiser l'usage de tous les dispositifs de formation, Et en développant les formations multi mode.
- Promouvoir l'utilisation du DIF
- Favoriser l'engagement des salariés dans les formations conduisant à une certification (VAE, diplôme..)
- Poursuivre la dispense des formations par les acteurs terrains et les soutiens métiers, développement du tutorat.

L'entreprise fera un effort d'information sur les dispositifs

Les priorités des orientations formation 2008 restent inchangées par rapport à 2007, seule nouveauté :

- Contribuer à l'évolution de la culture de l'entreprise et porter les valeurs du groupe. (Avec le développement de la « Client attitude »)

Les rôles des salarié-e-s sont ainsi déclinés

Les managers ont toujours un rôle pivot en matière de formation

Le collaborateur qui doit être acteur de son projet professionnel.

Le RH business Partner, analyse les besoins de formation, met en œuvre les PDF, et veille à l'articulation Emploi-Compétences-Formation

Les écoles métiers s'assurent de l'articulation et la pertinence des actions de formation
De la conception, le développement et la communication des actions de formations
(Parcours de professionnalisation et cursus formations métiers)

La direction du développement professionnel, en déployant les formations nécessaires à l'évolution des compétences des collaborateurs en cohérence avec les enjeux et les orientations au niveau groupe

Le département corporate Définit la politique de formation, assure la cohérence des écoles du management et anime le réseau des acteurs de la formation. Il définit les grandes lignes les grands projets.

Les orientations pour les formations transverses

* Développer la culture managériale : Pour piloter la transformation et soutenir les salariés dans la mise en œuvre de leur projet professionnel, entraîner et accompagner leur équipe dans le redéploiement des compétences vers les métiers prioritaires ou des opportunités externes.

*Accélérer ACT

- Soutien de l'espace développement, dans les mobilités internes et externes. Renforcer l'utilisation du DIF et des dispositifs de la formation (VAE, Bilan de compétence, parcours de professionnalisation).

-Déploiement des parcours de professionnalisation (vers secteurs prioritaires ou poste stratégique). Technologie IP, la vente en FO, physique, la relation commerciale avec valeur ajoutée, assistance technique, marché entreprise.

-Continuité des dispositifs d'accompagnement à la mobilité externe, PPA, mobilité fonction publique, Essaimage.

-Aide à la préparation d'une nouvelle vie pour les agents partant à la retraite.

*Accompagner les changements de culture et d'environnement du groupe

-Les écoles métiers vont proposer dans leur domaine des modules d'acculturation qui permettent de s'adapter aux évolutions des services de la technique et de l'environnement socio économique du groupe

(Ex : le campus com : Déploiement des valeurs de la marque, développer les capacités et la qualité de communication en interne et externe développer un socle de compétences générales communes pour comprendre les évolutions de la stratégie et de l'environnement de l'entreprise.

Campus ITN facilitera la compréhension des nouveaux services et usage que permet la technologie IP. Le développement et le respect de l'éthique.

*-L'accès aux formations langues, essentiellement l'anglais, sera facilité :
Pour les salariés ayant un besoin immédiat sur leur poste de travail
Pour les autres, ils seront invités à mobiliser leur DIF*

-Management de projets, des systèmes qualité et des processus (structurer les démarches d'amélioration de la performance).

- Favoriser le développement des compétences des tuteurs et de formateurs occasionnels internes

- Développer l'utilisation et la maîtrise des outils bureautique

- Des programmes d'accompagnement pour les managers et des formations spécifiques seront proposés aux travailleurs handicapés et à leurs managers.

- Un plan de formation sécurité sera proposé aux managers et collaborateurs.

La commission invite les élus à consulter les fiches orientations pour les formations métiers (page 14 à 38), qui sont bien construites.

REFLEXIONS DE LA COMMISSION :

*Sur le plan National, le nombre d'heures de formation annoncé est d'environ 2 800 000 heures
(En 2007 le projet annonçait 2 400 000 heures).*

Cependant il n'y a pas de déclinaisons sur la DTO en nombre d'heures et en moyens financiers.

Pas de gros changement par rapport aux orientations de 2007, avec cependant une accélération du programme ACT, surtout pour la ligne managériale.

Ce projet d'augmentation affirme la volonté :

-De développer une culture managériale forte afin de réussir les transformations du groupe à tous les niveaux. (Développement de nouveaux cursus pour les managers de premier niveau).

-D'accélérer les redéploiements vers les métiers prioritaires ou poste stratégique et la mise en œuvre de toutes les solutions formations pour favoriser les reconversions professionnelles en interne et en externe. Un effort d'information sera réalisé sur les différents dispositifs de formation.

- D'augmenter les parcours de professionnalisation des écoles métiers.

-De développer les cursus des écoles métiers, qui proposent des formations plus complètes et plus longues, ainsi que des cursus pour les nouveaux arrivants.

- De développer les projets de formation des tuteurs et des formateurs occasionnels (encadrement des contrats de professionnalisation qui se développent de plus en plus et qui remplace le CDD, des parcours de professionnalisation, contrat RE soutien)

- De développer l'intercanalité.

-De requalifier en formation des séances d'information.

Reste à vérifier si le réalisé sera à la hauteur des ambitions affichées sur les documents et se traduira concrètement par une amélioration des conditions de travail des salarié-e-s.

C'est-à-dire :

Les parcours de professionnalisation seront- ils accessibles à tous ? L'offre sera t-elle en cohérence avec la demande ?

Quant à la formation des tuteurs et formateurs occasionnels sera-t-elle réellement organisés et suivie dans les normes ? Notamment pour les tuteurs de contrats et de parcours de professionnalisation.

L'accès à la VAE, au bilan de compétence est-il vraiment garanti pour tous ? Puisqu' il existe des étapes de sélection à l'entrée (accord du responsable des RH pour une prise en charge par l'entreprise, et la constitution d'un dossier très solide est incontournable).

Promouvoir le DIF est une des priorités 2008, Pourtant l'employeur ne dispose pas expressément d'une possibilité de reporter le DIF pour des raisons de services. Les demandes seront elle refusées pour nécessité de service ? Et sera-t-il accessible aux fonctionnaires en 2008 ?

Les agents seront-ils tous suffisamment accompagnés dans la réalisation de leur projet ? Comment l'entreprise accompagnera t elle le salarié dans sa démarche si le projet n'aboutit pas immédiatement ?

Les managers ont toujours un rôle pivot en matière de formation. L'axe d'amélioration est de développer une relation manager/collaborateur dans le domaine de la formation. Mais auront-ils plus de moyens pour le faire en 2008 ? Et seront-ils suffisamment nombreux ? Pour la commission tout ça nous paraît bien utopique et très loin de la réalité terrain.

Si la commission, comme l'année précédente se félicite de voir dans les orientations,
- l'accès aux formations langues, réduites hélas à la seule langue anglaise, (difficile dans ce cadre de parler d'interculturalité)
- aux mesures d'accompagnement pour l'intégration des handicapés,
- à l'utilisation des outils bureautique
- et la sécurité

La commission ne peut que s'interroger une fois de plus sur les moyens et le temps qui leurs seront dévolus ?

La Gestion des situations conflictuelles n'est évoquée que pour le CCOR. D'après l'entreprise ces formations sont intégrées dans les cursus école métier, mais nous n'en avons aucune visibilité sur les PDF et bilans.

Les Formations à la sécurité (routière, secourisme, balisage, incendie etc.) feront elles réellement partie des priorités 2008 contrairement à 2007 ? Les salariés seront-ils réellement dégagés pour suivre ses formations en 2008 ?

La commission souligne l'urgence de prendre en compte les aspects stressants de la vie quotidienne des agents, et d'éviter les risques d'accident. Le rapport formations/accidents constatés sur le bilan social 2006 notamment en PDL montre qu'il est plus que nécessaire de s'en préoccuper

Quant à l'utilisation des outils bureautiques, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail, chaque salarié dispose t il réellement de tous les

savoirs nécessaires pour occuper son poste de travail ? La maîtrise des outils bureautique en fait partie et devra être sérieusement développée pour tous. Elle s'inscrit aussi parfaitement dans le développement des compétences. Alors pourquoi ne sont elles quasiment jamais proposées ? (même quand les salariés les réclament).

Ces projets existaient déjà sur 2006 et 2007, Nous constatons hélas que l'entreprise n'a pas fait d'efforts particuliers pour leur réalisation.

Contribuer à l'évolution de la culture de l'entreprise et porter les valeurs du groupe, est une orientation forte. Formation à la « Client attitude » pour faire préférer Orange. La client attitude met l'accent sur le discours client, l'écoute, le savoir être. Pour la commission, l'utilisation contrainte des scripts robotise le métier de conseiller, dépersonnalise le discours client et s'oppose complètement à une vraie « client attitude ».

Les salariés dans l'exécution de leur métier ont d'autres priorités de formation. Nos clients eux aussi, attendent autre choses qu'un discours où on vante nos valeurs, mais tout simplement une bonne connaissance des produits et services et c'est ainsi qu'ils préféreront Orange.

(Les formations sur les offres trop courtes et pas assez réalisées en amont)

L'Entreprise demande une forte implication du salarié.

Il doit être fort de proposition et s'impliquer dans un projet interne ou externe. Le salarié doit être curieux et réfléchir à son évolution professionnelle.

Pour la commission

-Ces orientations sont mal adaptées à la population de France Télécom (le statut, la moyenne d'âge...). L'entreprise devrait tenir compte de ces aspects et prendre en charge les difficultés que pourraient rencontrer les salariés.

- Il y a un manque de cohérence entre les ambitions affichées, les objectifs et la mise en œuvre de moyens nécessaire

L'entreprise favorise aujourd'hui l'accès à la formation sur les métiers prioritaires. Elle ne garantit donc pas un accès à la formation pour tous, comme elle l'indique sur le papier. Elle ne favorise pas non plus une évolution professionnelle pour tous. Exemple : Pourquoi toujours pas d'école métier technique pour les techniciens ?

Que prévoit France Télécom pour ses salariés les plus âgés et pour celles et ceux qui rencontrent des difficultés d'adaptation ?

Garanti t elle réellement une adaptation au poste de travail dans un environnement où il manque :

Des effectifs dans les services, des formateurs (soutiens locaux), des formations, d'anticipation et de réactivité dans la mise en place des formations, et ou la formation professionnelle reste secondaire par rapport à l'urgence de l'activité.

Toutes ces réalités intensifient la fréquence de formations repoussées, annulées et trop souvent raccourcies.

On est en droit de penser qu'hormis NEXT, rien n'est prioritaire. Ainsi force est de constater que la formation va être axée essentiellement sur les valeurs du groupe et sur les incitations fortes à rejoindre les métiers prioritaires ou les départs.

Les membres de la commission souhaitent avoir une vision plus précise sur le Plan de Formation

- nombre de parcours de professionnalisation en cours et prévu sur 2008, par métiers et le nombre de tuteurs ou formateurs occasionnels associés. Avec prévision en heures pour les tuteurs et formateurs.

- nombre de contrats de professionnalisation en cours et prévu sur 2008, par métiers et le nombre de tuteurs ou formateurs occasionnels associés. Idem pour les prévisions.

- nombre de parcours de professionnalisation, de VAE, bilan de compétence, DIF, prévu par métier sur 2008

- La commission souhaite que les cursus des Ecoles métiers soient présentés, en détaillant par module avec le prévisionnel en heure et stagiaire par module.

(Pour avoir une meilleure vision des formations proposées dans les cursus, notamment l'aspect sécurité gestion du stress...)

- Avoir une vision sur les redéploiements envisagés.

- Bien déterminer la frontière entre la catégorie 1 et 2, actions de formation liées à des changements de poste ou à l'évolution du poste. »

En conclusion, Anne KERSALE fait lecture de la proposition d'avis suivant :

« Les orientations proposées ne sont que la traduction d'une politique d'entreprise. Elles sont élaborées par les écoles métiers qui imposent leur vue sur les évolutions métiers, avec une adaptation locale suivant les périmètres. Cependant elles ne prennent que rarement en compte les besoins individuels des agents.

Dans l'élaboration de son projet, l'entreprise ne se préoccupe pas des conditions de travail, de la santé et des intérêts de ses salariés. L'entreprise demande une forte implication mais ne reconnaît guère les efforts fournis par ses salarié(e)s.

Dans ces conditions, et parce que trop de questions posées à plusieurs reprises restent sans réponse, la Commission propose au CE d'émettre un avis négatif.

La Commission regrette le manque d'informations sur les moyens mis en place pour répondre aux orientations. Les salarié(e)s restent souvent les derniers maillons d'une chaîne de décisions qui ne prend guère en compte leur avis. Peut-être qu'à l'occasion de la mise en place du baromètre ou du contrat RE/Soutien Métiers, cette tendance pourrait s'inverser. C'est ce que la Commission espère. »

Le Président remercie Anne KERSALE pour les travaux de la Commission. Des réponses aux questions posées seront apportées le 15 novembre lors de la présentation du plan de Formation 2008.

Catherine FREHEL fait lecture d'une déclaration de la CFDT dans laquelle elle indique qu'elle soutiendra la proposition d'avis négatif de la Commission Formation en motivant sa position par trois réserves majeures sur :

- la politique générale de formation ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- et les acteurs de la formation.

« Les élus CFDT soutiendront la proposition d'avis négatif de la commission en motivant particulièrement leur position sur trois réserves majeures portant sur la politique générale de formation, la sécurisation des parcours professionnels et enfin les acteurs de la formation.

Politique générale de formation

Les orientations de formation 2008 s'inscrivent dans le cadre du plan ACT de Next dont les objectifs majeurs sont la suppression de 22 000 emplois et 10 000 changements de métier. Ainsi, si le nombre d'heures de formation est en augmentation constante, cela n'est que la réponse aux besoins générés par les réorganisations nombreuses et majeures avec des changements importants de métier. Les orientations 2008 et les règles approximatives permettant de catégoriser les formations ne nous permettent pas de juger les niveaux d'engagement de formation pour ce qui est des domaines de la professionnalisation récurrente et des changements de métiers.

Sécurisation des parcours professionnels

La mise en place des parcours de professionnalisation va dans le sens de la sécurisation des parcours professionnels. Leur mise en place notamment sur l'UAT est l'aboutissement d'un travail au niveau national avec la volonté de la CFDT de répondre notamment aux besoins différenciés des salariés mais aussi d'une validation progressive des acquis et d'un accompagnement au plus près. Sans oublier le travail réalisé avec les organisations syndicales par la mise en place de commissions de suivi au CCOR et UAT, lors des changements d'activité des personnels du 712.

Mais l'arbre ne doit pas cacher la forêt. Les parcours de professionnalisation doivent être ouverts systématiquement aux salariés en changement de métier, et cela quelque soit leur nombre.

La sécurisation des parcours professionnels impose enfin une priorité sur les DIF et les VAE qui ne soit pas que de façade mais formalisée avec des actions particulières et des moyens conséquents.

Les acteurs de la formation

Si le volume d'heures de formation augmente, les élus CFDT ne peuvent que constater l'absence d'information sur les moyens qui seront déployés. Comment vérifier alors que les soutiens de proximité, les formateurs, les tuteurs seront en nombre suffisant ? Sur les plateaux, les soutiens sont de plus en plus sollicités de par la complexité des produits et services mais aussi par le nombre croissant de salariés en changement de métier. On leur demande de faire de plus en plus d'expertise, de la formation, être en proximité et même prendre des appels. Les tuteurs ne sont pas mieux lotis et ne voient pas toujours les moyens promis et la reconnaissance de leurs efforts. Tous ces acteurs de la formation ont en plus à faire face à leur propre montée en compétence.... Les équipes de soutien et de tuteurs doivent être renforcées. Nous étions déjà intervenus en ce sens lors de l'examen de la fusion des AVSC et vous aviez après des résultats catastrophiques, mis des moyens supplémentaires. Les élus CFDT souhaitent une anticipation pour de nouveaux moyens au risque pour la direction de ne pas atteindre ses objectifs mais pire d'encourager de nouveau la démotivation des salariés. »

Le Président sollicite d'autres questions ou commentaires.

Bernard ELIOT remercie la Commission Formation professionnelle pour son rapport et le travail réalisé sur ce sujet complexe avec l'aide de Béatrice AMARDEILH. Il souhaite savoir si la Direction répondra à quelques questions posées dans ce rapport et en tiendra compte pour élaborer le plan de formation 2008. Il rappelle que le CCUES souhaite collecter les avis des différents CE sur les orientations générales de formation pour 2008.

Mario PETRICOLA souhaite apporter quelques éléments de réponse.

Les plans de formation apporteront des informations plus détaillées que les orientations (déclinaison des actions de formation en termes de volume d'heures et de moyens).

Il souhaite néanmoins revenir sur les points suivants, évoqués à la fois dans le rapport de la Commission Formation et dans la déclaration de la CFDT :

L'accès à la VAE

Le principe d'accès à la VAE est possible pour tout salarié, mais la fonction RH doit le conseiller en ce sens pour l'orienter vers un type de VAE ou un autre en fonction de l'expérience et des compétences du salarié. *A priori*, aucun dossier de VAE n'a été refusé ; en revanche, la communication en ce sens n'a peut-être pas été suffisante.

Le DIF

La possibilité de report existe et est conditionnée.

La gestion des situations conflictuelles

Le fait que des projets locaux aient été mis en avant pour les UO ne signifie pas que l'on ne traite pas le sujet ailleurs : la formation sur la gestion des situations conflictuelles n'est pas réservée au CCO&R.

La sécurité routière

Cette formation est intégrée dans les projets locaux de certaines entités. Elle fait également l'objet d'une préoccupation constante des présidents de CHSCT.

Demande sur les écoles métiers

Dans la mandature précédente, des présentations sur les écoles métiers ont été réalisées à la demande des élus. Néanmoins, la Direction est tout à fait disposée à en refaire. Mario PETRICOLA précise qu'il existe des écoles métiers, y compris dans le domaine technique, mais qui ne sont toutefois pas comparables à celles existant dans le domaine de la relation client. Il ajoute que Béatrice AMARDEILH est disposée à en faire la présentation.

Les parcours de professionnalisation

Mario PETRICOLA précise qu'ils sont accessibles dans Intranoo ; la Direction a proposé l'ouverture de parcours sur un certain nombre de métiers car il s'agit d'un moyen d'accompagnement solide des changements de métiers liés à la stratégie de l'entreprise (plan NExT).

Mario PETRICOLA ajoute que les parcours de professionnalisation ouverts sur les métiers du Groupe (métiers du SI) font l'objet d'une sélection au départ, pour vérifier que les candidats possèdent les pré-requis nécessaires pour accéder à cette formation. Toutefois, il n'y a pas de veto de la Direction sur ce point.

Anne KERSALE réfute l'affirmation selon laquelle le fait de privilégier les formations dans le cadre de NExT et de la stratégie de l'entreprise n'engendre pas de négligence sur les formations : les choses sont différentes sur les centres d'appels où les salariés sont obligés de refuser d'assister aux formations à la sécurité et au secourisme, en raison de la priorité donnée au client. Par ailleurs, Anne KERSALE ne voit rien venir en ce qui concerne la gestion des appels conflictuels, bien qu'ayant déjà soulevé cette question en Commission. Si cette formation est vraiment intégrée dans les cursus – comme le prétend la Direction - il faut alors la décomposer en modules pour pouvoir le vérifier.

Anne KERSALE affirme que les écoles métiers techniques n'existent pas pour les techniciens mais pour le management.

Enfin, Anne KERSALE reconnaît que l'entreprise est ambitieuse en termes de parcours de professionnalisation. Toutefois, selon elle, n'importe qui ne peut pas commencer un parcours de professionnalisation. Il convient donc d'attendre les bilans pour voir ce qui en ressort.

Le Président réaffirme qu'en ce qui concerne les orientations, NExT est prioritaire, étant donné que toute l'entreprise se structure autour de cette stratégie (organisations, métiers, compétences, offres, attentes clients etc.) pour répondre au business, aux attentes du client autour de la convergence qui est le cheval de bataille de France Télécom depuis deux ou trois ans. Il ne faudrait pas en effet que l'entreprise soit dépassée par ses concurrents dans l'implémentation de cette stratégie. Les orientations de formation sont donc aujourd'hui en

ligne avec l'implémentation rapide, dans le délai de NEXT (d'ici fin 2008) pour correspondre aux marchés des clients (entreprises et grand public).

Le Président assure que la Direction vérifiera les remarques émises concernant les formations à la sécurité et aux appels conflictuels : selon lui, ces modules font partie intégrante des cursus proposés. Le plan de formation, plus détaillé que les orientations, permettra de poursuivre ce débat et de répondre à des questions plus précises.

Anne KERSALE soutient qu'outre le fait de s'inscrire dans la stratégie de l'entreprise, la Direction a aussi pour objectif de garantir l'accès à la formation pour tous les collaborateurs, de garantir une adaptation au poste de travail. Il n'y a donc pas que NEXT.

Le Président l'admet. Quelle que soit la stratégie retenue, ces aspects récurrents seront à intégrer ; des réponses plus précises seront apportées lors du CE extraordinaire du 15 novembre sur les plans de formation.

Le Président s'associe aux remerciements de Bernard ELIOT pour saluer le travail de la Commission et sollicite d'autres questions ou commentaires.

Bernard ELIOT fait à nouveau lecture de la proposition d'avis négatif de la Commission Formation professionnelle sur les orientations 2008.

Il propose que le CE suive la proposition d'avis négatif de la Commission sur les orientations de la formation 2008.

Bernard ELIOT indique que Bernard LE MEHAUTE est remplacé par Franck BEAUMONT pour le vote.

L'avis négatif formulé par la Commission Formation professionnelle sur les orientations de la formation 2008 est adopté à l'unanimité.

La séance est suspendue de 12 heures 30 à 13 heures 49.

Le Président donne la parole à Jacques FEREOLE pour le vote des trois résolutions ASC restantes.

Point 2 - Sujets ASC (suite)

Jacques FEREOLE reprend les résolutions une à une.

Prestation d'aide aux vacances d'hiver

« Réunis en Comité d'Etablissement le 17 octobre 2007, les élus du CE France Télécom de la Direction territoriale Ouest décident de proposer exceptionnellement aux ouvriers droit une aide sous forme de chèque vacances (de 140 € pour le QF 1 à 50 € pour le QF 10). Cette aide est non cumulable avec les locations d'hiver accompagnées des remontées mécaniques. »

Certains élus souhaitant ajouter « *accompagnées ou non des remontées mécaniques* », Jacques FEREOLE explique que les remontées mécaniques font maintenant partie de la location Hiver.

Bernard ELIOT rappelle que la discussion de ce matin portait sur le fait de rédiger une résolution intégrant les remontées mécaniques, les linéaires d'hiver n'étant pas en cause. Une personne optant pour le linéaire hiver peut avoir des chèques vacances à partir du moment où cela lui permet de rembourser des remontées mécaniques. La rédaction ancienne sous-entendait qu'une personne qui choisit la location d'hiver sans remontée

mécanique n'a pas droit non plus au chèque vacances. La nouvelle rédaction propose donc soit le remboursement des remontées mécaniques, soit l'attribution de chèques vacances.

Le Président propose que ce point soit revu en Commission ASC.

Bernard ELIOT indique qu'il conviendra de préciser aux salariés qui sont inscrits sur les locations d'hiver et qui se font rembourser les remontées mécaniques qu'ils n'auront pas le droit aux chèques vacances. Ils auront le choix entre le remboursement de remontées mécaniques ou l'attribution de chèques vacances.

Jacques FEREOL relit la résolution en ces termes : *« Réunis en Comité d'Etablissement le 17 octobre 2007, les élus du CE France Télécom de la Direction territoriale Ouest décident de proposer exceptionnellement aux ouvriers droit une aide sous forme de chèque vacances (de 140 € pour le QF 1 à 50 € pour le QF 10).*

Cette aide est non cumulable avec les locations d'hiver accompagnées des remontées mécaniques. »

Cette résolution est adoptée à l'unanimité.

Avenant à la prestation Prêt études

Jacques FEREOL soumet à l'approbation des élus la résolution suivante :

« Réunis en Comité d'Etablissement le 17 octobre 2007, les élus du CE France Télécom de la Direction territoriale Ouest mandatent le Secrétaire du CE pour signer la convention de la prestation Prêt aux études avec le CMB pour l'ouverture d'un compte technique gratuit au CMB, destiné, dans le fonctionnement de la prestation, au versement de la part d'abondement du CE, les élus ayant signature sur ce compte étant les membres du Bureau du CE.

Les conditions d'assurance seront celles notifiées dans la convention et le CE prendra en charge le surcoût éventuel de celle-ci. »

Jacques FEREOL précise avoir remis à chaque organisation syndicale un exemplaire de la convention.

Cette résolution est adoptée à l'unanimité.

Avenant aux locations d'hiver

« Réunis en Comité d'Etablissement le 17 octobre 2007, les élus du CE France Télécom de la Direction territoriale Ouest décident de proposer les aides aux remontées mécaniques en fonction du QF sur un prix moyen de 100 € en complément de la prestation location sur les vacances d'hiver. »

Jacques FEREOL précise que la somme de 100 € correspond au prix moyen des remontées mécaniques dans les stations proposées par le CE. Le CE participera à hauteur de 60 % pour les QF 1 et de 15 % pour les QF 10 et ce, par ayant droit. Il poursuit la lecture de la résolution.

« Le CE remboursera la partie abondée sur présentation, au retour du séjour, d'une facture acquittée portant le nom de chaque ayant droit utilisateur. Le CE remboursera sur présentation de la facture le coût éventuel du kit de couchage bébé. Cette aide est non cumulable avec l'aide aux vacances d'hiver sous forme de chèques vacances. Cette aide est estimée à 10 800 €. »

Le Président sollicite d'autres questions ou remarques.

Cette résolution est adoptée par 14 votes pour et 4 votes contre (4 élus SUD).

Thierry LELIEVRE explique le vote des 4 élus SUD par la différence de niveau de remboursement entre les remontées mécaniques et le chèque vacances : il souhaite que le niveau moyen de prestation soit le même pour tout le monde.

Jacques FEREOL précise que suite à des négociations, certains prestataires proposeront des tarifs préférentiels sur des remontées mécaniques.

Thierry LELIEVRE considère qu'il faudra suivre de près le bilan des linéaires.

Jacques FEREOL fait remarquer que sur les vacances scolaires, les linéaires sont complets et il n'y a pas suffisamment de places. En revanche, des places sont disponibles hors vacances scolaires, ce qui prouve que la prestation mise en place répond bien à une attente.

Le Président remercie Jacques FEREOL pour sa présentation et pour le travail de rédaction des résolutions pendant la pause méridienne.

Point 4 - Poursuite du processus d'information-consultation du CE sur le transfert de l'activité UAT O de Châteaubriant : réponses aux questions des commissions et demande d'avis au CE

En présence de Denis GILLE.

Le Président rappelle que ce processus a commencé au CE en février ; le CHSCT de l'UAT s'est réuni hier ; il a abordé le regroupement d'activités aboutissant à la suppression d'activités sur Châteaubriant.

Le Président donne à présent la parole à Denis GILLE pour qu'il retrace le déroulement du CHSCT d'hier suite à la demande du CE qui souhaite éclairer son vote par un avis du CHSCT.

Denis GILLE explique avoir convoqué hier un CHSCT concernant le dossier de Châteaubriant, suite à un retour et un référé du juge et du Tribunal de Grande Instance de Rennes – lors du CHSCT du 7 juin, les membres avaient voté une résolution demandant une expertise que l'entreprise a contestée. Le référé date de début octobre et stipule que le TGI annule la décision du CHSCT de recourir à un expert et ce, essentiellement pour deux raisons :

- le nombre de salariés sur Châteaubriant ;
- l'absence de changement en termes de conditions d'exercice du métier.

Suite à ce référé, Denis GILLE a donc tenu à réunir un CHSCT hier. A cette occasion, il a repris le contenu du référé et a indiqué que le processus d'information-consultation auprès du CHSCT durait depuis mars. Denis GILLE rappelle qu'il avait présenté ce dossier en CE fin février et en CHSCT le 25 mars. Les membres du CHSCT ont ensuite souhaité rencontrer les salariés de Châteaubriant en avril puis un nouveau CHSCT s'est tenu le 7 juin. Les membres du CHSCT ont indiqué qu'ils ne pouvaient pas rendre d'avis, qu'ils faisaient appel de cette décision. Denis GILLE a alors indiqué que le référé était exécutoire, que le processus s'était poursuivi depuis mars et qu'en conséquence, il leur demandait de rendre un avis. Le CHSCT a alors voté unanimement la résolution suivante : « *Le CHSCT a fait appel du jugement du Tribunal de Grande Instance de Rennes concernant sa demande d'expertise. Toujours en manque des éléments de l'expertise, il ne rendra pas d'avis concernant le transfert de l'activité de Châteaubriant vers Rennes et Angers.* »

Denis GILLE a indiqué aux membres du CHSCT que le processus s'était poursuivi, que les réponses avaient été données, et que faute d'avis, il considérait que l'avis était réputé donné. Le CHSCT s'est donc terminé sur ce point : l'avis négatif du CHSCT.

Le Président remercie Denis GILLE pour ses explications.

François PRENEAU est surpris de cet exposé sur trois points :

- l'entreprise a fait le choix de contester une expertise du CHSCT ;
- l'entreprise demande au CE de la croire sur parole. Or, pour pouvoir travailler sur ce dossier très lourd, les élus ont besoin de comptes rendus autres que la simple interprétation de la Direction sur l'avis du CHSCT, à savoir les comptes rendus des élus du CHSCT.
- Enfin, la situation est d'autant plus difficile que la présentation n'aborde pas la volonté de fermeture du site de Châteaubriant et fait comme si ceci était acquis. Il est donc difficile pour le CE de rendre un avis car il lui manque des éléments nécessaires et de plus, la Direction n'a jamais répondu aux différentes propositions alternatives émises. François PRENEAU s'attend à ce que la Direction revienne sur différents scénarii proposés par le CE sur ce dossier.

Avant de commenter les raisons qui ont poussé l'entreprise à refuser l'expertise, le Président revient sur ce que François PRENEAU appelle « l'interprétation de la Direction sur l'avis du CHSCT », Denis GILLE s'étant contenté de faire une lecture factuelle de la résolution votée en CHSCT. Ensuite, le fait que ce dernier ait indiqué qu'il considérait que l'avis négatif était donné n'est pas une interprétation de l'entreprise qui considère que le processus est allé à son terme.

Mario PETRICOLA reconnaît que l'entreprise a contesté l'expertise, au motif que les conditions de travail n'étaient pas changées car l'impact concerne le trajet. De plus, l'entreprise n'a jamais contesté la saisine du CHSCT.

Mario PETRICOLA indique que la conclusion du juge sur l'utilité de l'expertise est la suivante : « *le projet ne concernant qu'un nombre limité de salariés et seules les conditions de trajet étant impactées par le déménagement, le recours à l'expertise n'est pas justifié.* » Le juge ayant rendu sa décision, il appartenait ensuite au CHSCT de donner un avis.

Mario PETRICOLA insiste sur le fait que le refus d'une expertise n'équivaut pas à une position systématique de l'entreprise, d'autres cas de figure s'étant déjà présentés. Le recours à l'expertise ne lui semblait pas pertinent dans ce cas précis. Mario PETRICOLA ajoute que le CHSCT a décidé de faire appel, ce qui n'est pas suspensif.

Le Président sollicite des remarques ou questions.

Jean-Marc CHIRON remercie la Direction sur la réponse aux questions posées par la Commission Economie et Marchés, même si des points de lacune demeurent. Il rappelle que cette décision de fermeture n'est pas liée au point économique ; la Commission Economie et Marchés n'est donc pas qualifiée pour rendre un avis sur ce dossier.

Par ailleurs, Jean-Marc CHIRON s'estime choqué par le fait qu'il y a un an, un ancien DR avait transféré le personnel de l'UI vers l'UAT Home et avait certifié à l'époque que les emplois y étaient pérennes. Or, un an après, les élus constatent qu'il n'est pas possible de faire confiance à leurs dirigeants. Même si la DT se contente d'appliquer des décisions nationales, elle n'en a pas moins une responsabilité vis-à-vis des salariés de Châteaubriant ou de Saumur qui devront se déplacer et dont il faudra gérer la détresse personnelle.

Le Président ignore dans quelles conditions l'ancien DR s'est exprimé l'an dernier. En ce qui concerne l'implémentation du projet, il assure qu'une attention particulière sera portée à chaque personne et que toutes les précautions seront prises pour faire en sorte que la mise en œuvre du projet se déroule dans les meilleures conditions possibles. Le Président rappelle que Catherine JACOLOT a indiqué que l'entreprise était disposée à dresser un bilan après la mise en œuvre du projet. Le Président assure que chaque cas particulier sera regardé avec attention. Les situations individuelles étant peu nombreuses, la Direction regardera avec attention quelles sont les possibilités de rejoindre un autre plateau de l'UAT

ou de nouvelles activités. Il ne s'agit donc pas de l'application stricte d'une recommandation nationale.

Enfin, il est bien question de regroupement d'activités et non de fermeture de sites ; si, ce projet se traduisait par une évaporation des compétences par le fait que les salariés retrouvent de nouvelles situations ailleurs que dans le cadre du regroupement, l'entreprise n'aura rien gagné en termes de pérennité de ses sites, comme l'indiquent les réponses écrites apportées par la Direction aux élus sur les trois dossiers.

Les tailles de plateaux recommandées font état de 70 téléconseillers auxquels s'ajoute le management, soit une centaine de personnes. Le regroupement d'activités est un gage de pérennité et l'attitude inverse reviendrait à fragiliser les sites.

En ce qui concerne le site de Châteaubriant, la Direction accepte le principe selon lequel l'objectif premier n'est pas le regroupement comme c'est le cas dans les autres dossiers en cours et assure que le sort des salariés de Châteaubriant sera regardé individuellement pour les aider à retrouver une activité sur l'UAT.

Guy JOURDEN, au nom de la CGT, souhaite faire une intervention qui s'adresse à la fois à la Direction de l'UAT et à la DT Ouest.

« En supprimant les sites de St Malo, de Châteaubriant, de Saumur et Morlaix vous mettez en danger la vie de vos salariés.

Le code du travail vous oblige dans son article 230-2 en tant que chef d'établissement à « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions d'information ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. (...)

Vous n'êtes pas sans savoir que 45 % des accidents mortels du travail sont dus à des accidents de trajet domicile travail et que la cause principale de l'accroissement de ces accidents est justement l'augmentation de la distance de ce trajet.

Que proposez-vous à vos salariés en termes de prévention des risques ?

De plus, vous détruisez ainsi la vie sociale et familiale de vos salariés. Les études menées en ce moment par les médecins du travail pour le CHSCT de l'UAT Ouest sont alarmantes. Et les situations engendrées dramatiques.

De plus, vous ne nous fournissez à aucun moment de justifications économiques sur ces projets de fermetures de sites. Vous nous dites même que ce sont des raisons autres qui vous ont fait prendre ces décisions : la nécessité de la présence de managers et soutiens pour répondre efficacement aux questions de leurs collaborateurs.

En ce siècle de dématérialisation de l'information, de e-Learning, de bases de connaissances partagées, de hot line soutien, vous voudriez nous faire croire çà ?

De plus, vous allez jeter sur les routes vos salariés en ces temps où France Telecom se targue d'être un acteur important du développement durable dans ses campagnes médiatiques. Que faites vous de la charte de l'environnement votée le 28 février 2005 et maintenant adossée à la constitution française ? Nous vous rappelons les 4 premiers articles de cette charte :

- Article 1

Chacun a le droit de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé.

- Article 2

Toute personne a le devoir de prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement.

- Article 3

Toute personne doit, dans les conditions définies par la loi, prévenir les atteintes qu'elle est susceptible de porter à l'environnement ou, à défaut, en limiter les conséquences.

- Article 4

Toute personne doit contribuer à la réparation des dommages qu'elle cause à l'environnement, dans les conditions définies par la loi.

De plus, vous proposez en termes d'accompagnement l'application de la DG 46. DG46 qui n'est qu'une aumône en comparaison des frais financiers que vont subir vos salariés. En moyenne sur 1 an les salariés perdent déjà 2 mois de salaire, sur 5 ans ils perdent 14 mois de salaire et sur 10 ans ils perdront 30 mois de salaire. Soit 2 ans et demi à travailler pour rien !

De plus, les salariés passeront sur les routes pour se rendre sur leur lieu de travail en moyenne 380 heures par an.

Vous décidez donc la fermeture de ces sites en étant consciente des risques et dangers encourus par vos salariés, des pertes financières pour eux et leurs proches, de la dislocation de leur vie familiale et sociale et de la dégradation de l'environnement que vous engendrez.

Vous prendrez seule la décision de fermeture de ces sites et vous en assumerez les conséquences. »

Dans cette déclaration, il est procédé à un rappel de l'article 230-2 du Code du Travail, selon lequel tout chef d'établissement doit « *prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires.* ».

Il est également fait allusion à l'importance des accidents mortels du travail dus à des accidents de trajet domicile-travail et à l'augmentation de la distance de ce trajet, à la destruction de la vie sociale et familiale des salariés et à l'absence de justifications économiques sur ces projets de fermetures de sites.

France Télécom se préparant à mettre ses salariés sur la route, la délégation CGT rappelle les 4 premiers articles de la charte de l'environnement votée le 28 février 2005 et maintenant adossée à la Constitution française et déplore le fait que l'accompagnement proposé se limite à la seule application de la DG 46.

Pour conclure, Guy JOURDEN signale à la Direction que les salariés sont en droit de porter plainte contre elle s'ils sont transférés malgré eux.

Le Président remercie Guy JOURDEN pour la lecture de la déclaration et propose de revenir sur la question de la DG 46.

Guy JOURDEN souhaite savoir quels remboursements sont prévus par la DG 46.

Mario PETRICOLA fait remarquer que la décision 46 est en ligne : elle prévoit un dispositif d'accompagnement avec des marges de manœuvre fixées par le management. Il rappelle avoir dit, depuis le début de l'étude de ce dossier, que la DG 46 constitue le cadre de référence, charge ensuite à chaque directeur d'unité d'examiner les différentes situations dans la phase de mise en œuvre au sein de son unité – par rapport aux impacts réels. En outre, la DG 46 ne porte pas uniquement sur les aspects financiers mais aussi sur la formation. En ce qui concerne l'aspect financier, il est prévu une prime d'aggravation de trajet par rapport à des seuils définis et une participation de l'entreprise aux frais financiers engendrés par les transports quotidiens. *A priori*, peu de salariés envisagent de déménager et la décision 46 prévoit donc une participation de l'entreprise sur des bases qui restent à préciser (transports en commun). Toutefois, la situation de Châteaubriant étant plus

particulière en termes de desserte en transports, il a toujours été dit que ce sujet ferait l'objet de discussions avec les délégués syndicaux de l'établissement.

Guy JOURDEN fait remarquer que, pour les trois dossiers, les élus ont dû calculer eux-mêmes les temps de trajet. Ensuite, la DG 46 est tout ce dont dispose le CE. Or, pour se prononcer, ils ont besoin de chiffres plus précis.

Lors de toutes les réunions avec les délégués syndicaux, Mario PETRICOLA a précisé que ce sujet était ouvert aux négociations, sachant qu'aujourd'hui, il incombe aux directeurs d'unité et aux délégués syndicaux de se saisir de ce dossier.

Mario PETRICOLA ajoute avoir donné comme consigne précise de prendre en compte le temps réel de trajet et pas uniquement sur la base de l'outil Mappy : il convient en effet de faire confiance au temps indiqué par le salarié. Pour ce qui concerne les modalités d'utilisation des transports en commun, les abonnements SNCF sont connus et il est possible de quantifier les temps de trajet et leur coût.

Selon Guy JOURDEN, la Direction ne donne pas des indications précises.

Mario PETRICOLA rétorque que le CE n'a pas vocation à examiner les situations particulières ; des discussions auront lieu sur ce point avec les délégués syndicaux et les CHSCT. Ce n'est pas parce que le CE donnera un avis qu'il donnera pour autant un blanc-seing à la Direction sur la mise en œuvre du projet.

Guy JOURDEN estime que le CE pourrait au moins connaître la moyenne de temps de trajet des salariés concernés.

Le Président répète que la Direction s'est engagée à faire un bilan au CE lors de l'implémentation du projet. De plus, l'entreprise sera plus attentive pour Châteaubriant car sa situation est plus isolée qu'ailleurs en termes de réseau ferroviaire.

Dominique LESEIGNEUR mentionne, parmi les éléments qui manquent à l'information du CE, les aspects liés aux conséquences pratiques du déplacement des salariés de Châteaubriant. C'est sans doute ce qui a motivé le CHSCT lorsqu'il a indiqué qu'il n'était pas en mesure de rendre un avis : il lui fallait davantage d'éléments pour fonder sa prise de position sur le dossier présenté.

Un autre aspect central de la discussion depuis le début est la réponse de la Direction aux propositions alternatives, à savoir par exemple quelles activités pourraient être mises en place sur Châteaubriant pour permettre aux salariés concernés de ne pas subir les conséquences dévastatrices sur leurs conditions de sécurité, de transports, leurs finances, leur santé, y compris des reconversions professionnelles éventuelles. En effet, certains salariés ayant déjà subi de nombreuses réorganisations souhaiteraient rester travailler sur Châteaubriant.

Le Président revient sur les activités : les raisons du regroupement des activités sont relativement équivalentes sur les trois plateaux de l'UAT. Sur Châteaubriant, la Direction a déjà dit qu'il n'est pas possible d'avoir un plateau de 8 personnes pour les activités front, ce qui conduit à un regroupement des activités sur Rennes pour une meilleure efficacité, une meilleure QS, un meilleur soutien, eu égard à l'accélération des offres qui nécessitent davantage de polyvalence ; les soutiens et managers sont donc des éléments clés pour y parvenir. Ce ne sont ni les prix ni les tarifs, mais la qualité de service qui permet d'être compétitifs (dépannage du premier coup, réponse dès le premier appel : *once and done*). Tout ceci nécessite une reconfiguration en plateau avec des équipes solides et des soutiens et managers. Il serait en effet irréaliste de maintenir une activité de front sur une plate-forme comme celle de Châteaubriant.

D'autre part, les activités de back-office se centralisent de plus en plus car l'entreprise se trouve en phase d'industrialisation de process, ce qui, grâce aux différents acteurs, permet d'avoir de meilleurs processus, certes encore perfectibles. La QS remonte et des automatisations de tâches récurrentes des métiers du back-office sont aujourd'hui possibles (intégration d'un SI) ; de telles activités font l'objet de regroupements qui, la plupart du temps, débordent de la production des directions territoriales : c'est le cas de toutes les activités de back-office et ce mouvement est irréversible. Le Président ignore toutefois à quel rythme devront s'opérer ces opérations de transformation. On se trouve donc aujourd'hui dans une phase de mutualisation des activités de back-office au sein du territoire et on sera donc dans quelques semaines, mois, années, dans des hypothèses de regroupement du back-office sur des plateaux beaucoup plus importants dans le cadre d'une production supra DT. Dans ce contexte, il n'est pas possible de proposer des activités alternatives sur un site comme Châteaubriant.

Daniel GATE constate qu'aucun gain économique n'est attendu de la fermeture du site de Châteaubriant ni aucun gain en termes de performance et de qualité de service pour les sites accueillant ces salariés. La Direction n'a donc aucun argument de poids pour motiver sa décision.

Daniel GATE fait par ailleurs remarquer que le ratio managers/soutiens est bien meilleur sur les sites de Châteaubriant, Morlaix et Saumur que sur les plus grands plateaux (Brest ou Angers).

Enfin, la Commission économique aurait aimé connaître les résultats de QS des petits plateaux par rapport aux grands plateaux et par rapport à la moyenne de l'UAT. Daniel GATE aimerait que la Direction apporte la preuve que le taux d'utilisation du script permet d'atteindre de meilleurs résultats en termes de qualité de service et connaître les résultats des plateaux menacés de suppression par rapport à ceux des grands plateaux et à ceux de l'UAT Ouest en matière de qualité de service.

Denis GILLE répond que pour Châteaubriant, les résultats en termes de productivité sont tout à fait dans la moyenne d'un plateau de l'UAT et en tout cas pas inférieurs. Il rappelle que ces résultats ont déjà été fournis mais qu'il pourra les fournir à nouveau.

Le regroupement des activités n'est pas dû aux résultats mais à la possibilité d'avoir un meilleur accompagnement dans le futur pour l'ensemble de ces salariés qui, structurellement, sur des plateaux plus petits, seront confrontés à des évolutions de plus en plus complexes nécessitant un accompagnement fort en termes de formation et d'environnement.

Denis GILLE ajoute que la semaine dernière, à Rouen, une salle de formation a été aménagée pour les conseillers. Ceci sera également possible sur des regroupements de plateaux, comme c'est le cas à Bourges, Angers, où un nombre important de soutiens et de managers assurent le suivi des conseillers en formation.

Si Denis GILLE admet que les salariés de Châteaubriant obtiennent de bons résultats à un instant T, les évolutions à venir nécessiteront un autre accompagnement. Par ailleurs, le ratio actuel de Châteaubriant, à savoir 6 conseillers, 1 soutien et 1 manager n'est pas possible sur tous les plateaux de l'UAT. Une situation dans laquelle les salariés seraient isolés sans manager et soutien ne peut pas être pérenne par rapport aux enjeux à venir.

Daniel GATE répète qu'il attend que la Direction lui prouve, chiffres à l'appui, que le taux d'utilisation du script influe fortement sur les résultats au premier coup. En effet, Denis GILLE avance que les salariés de Saumur et Morlaix l'utilisent moins alors qu'ils obtiennent des résultats meilleurs que la moyenne de l'UAT.

Denis GILLE répond qu'il pourra communiquer le taux d'utilisation du script et ajoute que le scripting a pour but d'aider à faire le bon diagnostic. A partir de là, il y a forcément une relation entre l'utilisation du script et le diagnostic et le traitement amélioré en terme de satisfaction client.

En tant qu'élu du CE, Daniel GATE ne peut se contenter de réponses comportant des verbes au futur ou au conditionnel. Il veut du factuel : l'utilisation du script permet-elle oui ou non d'améliorer la QS et le traitement au premier coup ? En effet, la seule donnée factuelle communiquée par Denis GILLE est l'affirmation selon laquelle les résultats sont meilleurs dans les sites où l'on utilise le moins le script.

Par ailleurs, dans une entreprise où l'on développe le nomadisme, Daniel GATE ne comprend pas l'argument selon lequel des personnes isolées ne pourraient pas travailler.

Le Président le rassure sur ce dernier point : de nombreux salariés sont des nomades parce que le métier le justifie ; ils exercent des activités adhérentes terrain, c'est-à-dire là où se trouvent les clients, à savoir partout et pas uniquement dans les grandes villes. Il attire l'attention sur la nécessité de bien distinguer les activités adhérentes terrain (vendeurs, techniciens d'intervention) des activités non adhérentes terrain (front-office par téléphone, back-office ne nécessitant pas d'être à proximité des clients). Cette déclinaison n'a rien à voir avec ce que font les concurrents : France Télécom ne se trouve pas du tout dans la même échelle de temps et de dimensionnement.

Le Président espère que l'entreprise parviendra à rivaliser avec ses concurrents, tout en poursuivant cette stratégie de défense de l'emploi sur son territoire. Il espère également que l'accélération du mouvement actuel permettra de garder le rythme avec lequel l'entreprise envisage ses projets de transformation. Il insiste sur le fait qu'il n'est pas en mesure d'en apporter la garantie aujourd'hui.

Pour en revenir à Châteaubriant, l'entreprise applique la stratégie maintes fois présentée depuis février, dont elle mesure les effets sur les 8 personnes concernées ; elle regardera individuellement les conséquences humaines et tous les aspects (trajets etc.) seront mesurés lors de l'implémentation du projet.

Elisabeth ROUSSEAU note que la DG46 sert de base pour effectuer des calculs d'indemnités au cas par cas ; elle demande si cet outil servira également à mesurer la dégradation de la vie (impossibilité d'appartenir à des associations sportives etc.) du fait des heures de trajet supplémentaires.

Elisabeth ROUSSEAU a bien entendu que les chiffres de Châteaubriant sont satisfaisants. Elle se demande si cette tendance va pouvoir se poursuivre au bout de deux mois, alors que les agents concernés, d'une moyenne d'âge de 50 ans, effectueront deux heures de trajet supplémentaires par jour. Enfin, elle redoute que ces personnes se sentent dégradées, du fait qu'elles ne parviennent plus à travailler correctement, ce qui peut être très dangereux psychologiquement.

Denis GILLE est conscient du fait que les résultats de Châteaubriant sont bons. Il assure que ces salariés bénéficieront d'un accompagnement important et qu'il s'agira de les placer dans les meilleures conditions possibles par rapport à leurs contraintes de trajet, par le biais de tableaux de service permettant de s'organiser au mieux. Il conviendra par exemple d'étudier les créneaux horaires pour faire en sorte de réduire le temps sur la route pour que ces personnes n'aient pas à subir des embouteillages. Denis GILLE fait remarquer que dans le meilleur des cas, le trajet entre Châteaubriant et Crimée dure 45 minutes.

Concernant la DG46 et la notion de dégradation de la vie sociale, Mario PETRICOLA indique que Denis GILLE a déjà évoqué les notions d'aménagement d'horaire et d'accompagnement des salariés.

Le Président ajoute que l'entreprise ne prendra pas en compte la dégradation de la vie sociale.

Catherine FREHEL regrette que l'on soit actuellement en train d'envisager les conditions d'indemnisation dans lesquelles se trouveraient les salariés en cas de transfert alors que les élus n'en sont pas encore à négocier les conditions de ce dernier. En effet, le CE constate que l'entreprise présente un dossier sur les raisons et les motivations duquel les élus sont en désaccord fondamental. Les résultats de Châteaubriant sont satisfaisants et l'entreprise adopte une attitude dogmatique consistant à vider les services de moins de 20 personnes, afin d'atteindre une organisation type centralisée et ce, depuis ERC. Les élus redoutent que, demain, l'entreprise mette en avant ce type d'organisation pour fermer d'autres sites. Or, les élus ne peuvent pas accepter que l'entreprise vide les services tout en soulignant le fait qu'il manque de ressources pour faire le travail.

Catherine FREHEL rappelle qu'ERC était présentée comme une solution permettant d'améliorer les processus. Or, on a assisté à une dégradation complète de ces derniers et il a fallu deux ans pour retrouver une méthode de travail correcte.

D'autre part, la QS était à 85 % alors qu'aujourd'hui, on la préconise à 80 %. L'entreprise a de plus promis des formations ; or, les services doivent se battre pour en avoir tant il y a de nouveaux produits et de nouvelles personnes, ce à quoi l'entreprise répond par une organisation centralisée qui ne convient pas aux représentants du personnel. Ces derniers ont absolument besoin d'avoir une perception des évolutions à venir. Catherine FREHEL rappelle que Catherine JACOLOT s'était engagée, à la demande du CE, à fournir un focus sur l'emploi des cadres ; en effet, les plans de départ ne suffiront pas pour garantir aux salariés qu'ils retrouveront un emploi, d'une part parce qu'ils ne sont pas attractifs pour encourager le départ des salariés et d'autre part parce que soit ils favorisent la sous-traitance, soit ils augmentent la productivité, dégradant ainsi les conditions de travail des salariés.

Les représentants du personnel ne veulent pas de ce modèle-là, ils veulent un aménagement du territoire, le développement du travail à distance, tel que cela a été développé dans Connect.

Pour conclure, Catherine FREHEL indique que les élus refusent l'organisation centralisée proposée par l'entreprise, dans la mesure où cela revient à déplacer des personnes, ce qui n'est pas la même chose que déplacer des activités. Elle fait confiance aux délégués syndicaux de l'UAT pour aborder ces questions en temps utile.

Parmi les réponses données aujourd'hui, Dominique LESEIGNEUR relève un élément intéressant, à savoir la politique consistant à faire des grosses plates-formes, y compris sur le back-office. Dans ces conditions, il reste peu de marge d'espoir et de manœuvre aux salariés voulant préserver leurs emplois sur des petits sites et devant se trouver, à court terme, dans la nécessité de renoncer à nouveau à leur activité professionnelle. Cette réflexion se situe sur le même plan que le sujet relatif à la création de la plate-forme du centre d'appels HVME évoqué en début de séance, sous prétexte d'une adaptation aux règles de la concurrence qui résulte de la privatisation. Pour les élus, étant donné la rapidité à laquelle se déroulent les évolutions, il est quasiment impossible de prendre pour argent comptant ce qui leur est dit par l'entreprise à un moment M.

Selon Dominique LESEIGNEUR, le problème particulier de Châteaubriant réside dans le fait qu'il s'agit d'un centre d'appels de France Télécom Orange où la moyenne d'âge des salariés est très élevée, ce qui justifie pleinement l'inquiétude du CHSCT sur les conséquences morales et physiques du transfert pour les salariés de ce site. En ce sens, les discours relatifs à la nécessité de s'adapter au marché ne valent rien, eu égard aux responsabilités des élus du CHSCT et de l'entreprise en ce qui concerne les conditions de vie et de santé de ces salariés. Dominique LESEIGNEUR a bien entendu que depuis février, l'entreprise fait preuve de patience sur ce dossier, alors que dans une autre entreprise, le site aurait été fermé depuis longtemps. Fort heureusement, conscients des difficultés rencontrées par les salariés de Châteaubriant, les élus ne se sont pas pliés aux conditions de l'entreprise sur ce dossier, en se contentant de la décision 46 et en rendant un avis le plus vite possible, avant de s'intéresser au dossier suivant de fermeture de site.

En ce qui concerne les dispositifs d'accompagnement, Dominique LESEIGNEUR rejoint Catherine FREHEL sur le fait que les salariés veulent rester à Châteaubriant car ils savent que, physiquement, mentalement et professionnellement, ils ne sont pas en capacité de faire ce que l'entreprise leur demande.

Enfin, pour ce qui est de la DG 46, étant donné la gravité du sujet, les élus en CE attendent aussi quelque chose de plus étoffé qu'une simple application littérale d'une note. A des cas humains très spécifiques doivent être apportées des réponses beaucoup plus complètes, que les élus et les salariés de Châteaubriant sont en droit d'attendre.

A la lecture de la présentation de Denis GILLE, Bernard ELIOT constate qu'une fois de plus, France Télécom ne respecte pas les conditions d'un vrai dialogue social dans l'entreprise ; cela s'est vu le 5 juillet, cet été avec les simulacres de négociations, le 27 septembre et encore aujourd'hui avec le CHSCT de l'UAT.

De plus, l'entreprise ne respecte pas non plus les procédures judiciaires car même si cela n'est pas suspensif, le CHSCT est dans son droit en faisant appel du jugement. C'est la raison pour laquelle les élus estiment que l'entreprise doit laisser la procédure judiciaire aller à son terme avant de mettre en œuvre le projet pour le cas où l'appel viendrait invalider le premier jugement, à plus forte raison si la Direction, comme l'a indiqué le Président, considère que le transfert de Châteaubriant n'est pas un objectif prioritaire aujourd'hui.

Concernant le caractère non prioritaire du transfert, Bernard ELIOT constate qu'après avoir indiqué que l'objectif premier n'était pas le regroupement d'activités, le Président a fait savoir qu'il serait proposé en premier lieu à chaque téléconseiller de suivre son activité, avant de regarder les situations individuelles. Bernard ELIOT estime que, vu la situation, il convient d'abord de regarder les situations individuelles. Dans le cas contraire, les élus ne peuvent pas croire les propos tenus par Denis GILLE le 22 février, selon lesquels l'idée première de ce projet était d'améliorer la performance de l'unité et d'optimiser le développement des compétences des téléconseillers : Bernard ELIOT ignore en effet comment il est possible de développer les compétences des téléconseillers contre leur volonté de suivre leur activité et comment améliorer la performance de l'unité en imposant de manière unilatérale le transfert de l'activité et le déménagement des salariés.

Pour en revenir au discours de la Direction sur l'adaptation des horaires pour faciliter l'arrivée sur Rennes, l'accès aux grandes villes en général étant de plus en plus difficile sur une plage de plus en plus large, Bernard ELIOT s'interroge sur les horaires qui pourraient être proposés aux salariés pour faire en sorte qu'ils ne mettent pas plus de 45 minutes pour parcourir la distance entre Châteaubriant et Crimée (de 10 heures à 15 heures par exemple). Enfin, Bernard ELIOT aimerait savoir si ceci s'inscrit dans une nouvelle politique de France Télécom et si ce même schéma sera présenté en ce qui concerne l'accessibilité de ses sites sur Rennes.

Le Président ne répondra pas en ce qui concerne l'interprétation relative à la dégradation du dialogue social. Il se demande combien de temps il faudra pour que les élus s'estiment satisfaits de la nature du dialogue social, sachant que ce dossier a été présenté en février au CE, puis en mars au CHSCT et que des réponses ont été apportées aux nombreuses questions posées.

Le Président n'a pas dit que le dossier de Châteaubriant n'était pas prioritaire mais que l'entreprise le considérerait en tenant compte du fait que la desserte par transports en commun y était moins aisée qu'ailleurs. Or, les situations ne pourront être étudiées individuellement qu'une fois l'implémentation du projet commencée. L'entreprise sera alors en mesure de répondre aux questions supplémentaires posées aujourd'hui par le CE.

Bernard ELIOT pense que si l'entreprise avait accepté l'expertise demandée par le CHSCT, le dossier serait peut-être bouclé à ce jour.

Le Président affirme que le déroulement du dossier se poursuivra car l'appel n'est pas suspensif ; l'entreprise considère que le CHSCT a rendu un avis.

Mario PETRICOLA rappelle que l'entreprise a contesté l'expertise mais pas le fait que le CHSCT examine ce dossier. L'entreprise considère que ce dernier avait les moyens de travailler mais qu'il a mis en avant le fait qu'il lui fallait une expertise sans laquelle il ne pouvait pas travailler. Le CHSCT sera forcément partie prenante dans ce dossier. L'objectif de l'entreprise n'est pas d'aligner des procédures judiciaires les unes à la suite des autres ; elle ne peut toutefois pas non plus accepter des choses qui ne lui paraissent pas correspondre à la réalité.

Mario PETRICOLA attire l'attention sur le fait que l'entreprise ne conteste pas systématiquement les expertises demandées par les représentants du personnel, dès lors que celles-ci lui paraissent justifiées.

Selon Daniel GILLARD, si l'entreprise avait laissé l'expertise se dérouler naturellement, une solution plus intéressante aurait pu être trouvée. En effet, les difficultés liées à la fermeture du site ont été sous-estimées par l'entreprise (problèmes de transports en commun etc.).

En ce qui concerne les chiffres et les résultats de l'UAT, Daniel GILLARD estime que la solution proposée est contradictoire : les salariés des petits sites, qui travaillent près de leur domicile, s'investissent plus que ceux des grands sites et ne passent pas tout leur temps disponible dans les transports ; quand on est bien au travail, on est bien dans sa vie, et inversement.

Daniel GILLARD estime que la politique de création de grands sites, voire d'externalisation d'activités en France ou à l'étranger, présente ses limites concrètes, ce qui se traduit par des pertes de qualité de service et, par là même, par la perte de clients.

Enfin Daniel GILLARD souligne le fait que les salariés de l'UAT viennent d'horizons variés et qu'ils ont su et savent toujours s'investir dans ces nouveaux métiers, ce qui est reconnu et apprécié. On peut donc se demander pourquoi, après avoir fourni de tels efforts d'adaptation par le passé, ils ne seraient plus capables de le faire demain.

Denis GILLE insiste sur le fait qu'en termes de performance, il reste un point important à améliorer au niveau de l'assistance technique, qui représente un enjeu fort pour l'entreprise. Il convient également d'amener les clients à être de plus en plus promoteurs des produits et offres Orange. Ceci nécessite la réalisation d'un travail de fond à l'UAT, que ce soit sur les petits, moyens ou gros sites, en ce qui concerne le discours client, la relation client, l'écoute du client, la clarté des explications. Sur Châteaubriant, si les résultats sont satisfaisants en termes de performance, des progrès restent à faire sur le plan de la relation client. Cette dernière revêt un aspect comportemental qui se travaille au quotidien avec les soutiens et les managers.

Le NPS (Net Promoteur Score), indicateur mis en place sur l'UAT, mesure le nombre de clients qui sont promoteurs et le nombre de clients détracteurs. Actuellement, sur l'UAT, si 20 % des clients se disent promoteurs de la marque, 40 % ne veulent pas recommander la marque Orange. Un travail immense reste donc à réaliser pour mieux satisfaire les clients, les fidéliser, les rendre promoteurs et attirer d'autres clients et pour se faire, il convient de travailler sur les fondamentaux du métier.

Denis GILLE fait remarquer que si les salariés de Châteaubriant exercent ce métier depuis longtemps, la relation client n'était pas au cœur du métier lorsqu'ils ont commencé à travailler et le fait de trouver une solution technique pour le client ne suffit plus aujourd'hui dans un service client de France Télécom.

Pour Daniel GILLARD, l'insatisfaction des clients est due au fait que les plates-formes ne sont pas toujours situées en France et que le service rendu n'est pas à la hauteur de leurs attentes : les clients doivent appeler plusieurs fois pour une même prestation. Cette situation perdurera tant que l'entreprise fera le choix d'externaliser ses activités au lieu de privilégier

un retour à des cellules plus petites - dont Châteaubriant est l'illustration parfaite - où il est plus facile de suivre l'activité.

Daniel GILLARD estime que l'idée selon laquelle la performance ne peut être acquise que sur de grands plateaux est dépassée.

Denis GILLE attire l'attention sur le fait que les partenaires et les sous-traitants ont aussi des progrès à faire. Par ailleurs, sur les plateaux internes de l'UAT, 66 % de clients ont obtenu satisfaction la première fois, ce qui signifie que 34 % d'entre eux doivent rappeler. Ceci prouve bien que tout le monde doit travailler sur ces aspects.

Le Président fait remarquer que s'il est difficile de démontrer ce que l'on avance, il est tout aussi difficile d'imaginer une internalisation totale de l'activité comme le préconisent les élus. Si l'entreprise décide de regrouper des plateaux – sachant qu'elle regardera en détail les souffrances occasionnées chez les personnes concernées lors de l'implémentation du projet – c'est qu'elle s'attend à une meilleure efficacité en termes de qualité de service qui se traduira par moins d'appels. De plus, l'UAT recrute aujourd'hui sur des métiers prioritaires et grâce à ces nouvelles personnes et à une meilleure efficacité, l'entreprise espère récupérer des flux et limiter ainsi la sous-traitance.

Même si, dans le cas de Châteaubriant, le regroupement des salariés ne modifiera pas totalement les indicateurs de performance, la politique de l'entreprise s'inscrit dans une logique de récupération de flux, d'un meilleur professionnalisme, sans remise en cause individuelle des personnes. Le personnel de Châteaubriant ne doit en effet en aucun cas s'imaginer que ce regroupement résulte d'un manque de professionnalisme de sa part ou de son impossibilité à s'adapter. Si tel est le cas, il convient de les rencontrer le plus rapidement possible pour les rassurer et rétablir la vérité qui a pu être déformée au fil des mois.

Le Président répète que ce dossier ne consiste pas en une attaque individuelle vis-à-vis des personnes du plateau de Châteaubriant. Il espère que grâce à l'accompagnement nécessaire, ces salariés pourront à nouveau faire preuve de professionnalisme sur le nouveau plateau, voire sur des métiers différents, suite à des négociations au cas par cas.

Au travers des propos de la Direction, Daniel GATE a le sentiment que si France Télécom ne parvient pas à contrer la concurrence, c'est de la faute des élus du CE qui retardent les projets d'organisation et la mise en place des plans NExT et ACT.

Il rappelle que, jusqu'à preuve du contraire, les comptes financiers de l'entreprise sont toujours bons : France Télécom est toujours leader du marché sur les mobiles, sur Internet et sur la TV Orange par ADSL. De plus, un institut de sondage félicite France Télécom qui, sur le marché européen, est l'opérateur historique qui affiche une performance exceptionnelle par rapport au développement des offres concurrentes telles que CEGETEL et FREE.

Enfin, Daniel GATE fait remarquer que les concurrents ayant des plateaux plus importants sont aussi implantés dans des villes moyennes qui ne sont pas obligatoirement des capitales régionales.

Guy JOURDEN revient sur la qualité de service et attire l'attention sur le fait que les téléconseillers n'ont heureusement pas besoin de dérouler un script de 25 questions pour régler un problème. La qualité de service se travaille et ne pas le faire serait une erreur fondamentale.

Le Président maintient que l'importance des dossiers présentés réside dans le fait qu'il ne s'agit pas de fermer les sites mais de garder les compétences dont l'entreprise a besoin pour que, par exemple, un plateau de Morlaix réuni à Brest conserve ces mêmes compétences pour être à même de poursuivre son activité. L'entreprise ne se place pas dans l'hypothèse selon laquelle 25 personnes ne feraient plus leur travail demain. Il convient au contraire de pérenniser les sites en les professionnalisant grâce aux soutiens et managers de proximité. Telle est l'ambition poursuivie par cette nouvelle organisation.

Chantal CUISNIER évoque les suppressions de sites dans le contexte international et fait référence à l'article paru dans *Les Echos* de juillet 2007, d'après le rapport de l'AIE (Agence Internationale de l'Energie), selon lequel la demande en pétrole pourrait être supérieure à la production en 2009. Elle demande si l'entreprise envisage d'indexer la prise en charge des frais de trajet des salariés sur le cours du pétrole. En effet, le baril de pétrole atteint aujourd'hui les 87 \$.

D'autre part, un calcul sur le taux de CO² montre que la moyenne du trajet domicile-trajet, à savoir 15 minutes, en produit 0,5 t/an ; à raison de deux heures par jour, cela équivaldrait à 4,5 t/an.

Le Président ne nie pas tous ces chiffres et l'importance de ces dossiers pour la société en général.

Christian CORNUAILLE ne comprend pas que l'entreprise envisage d'améliorer la relation client en mettant les gens sur la route. En effet, en raison de la fatigue et de l'irritabilité engendrées par des trajets supplémentaires, c'est l'effet inverse qui risque de se produire.

Le Président note que l'entreprise a déjà entendu ces remarques.

Alain CHAZAL demande si lors du CHSCT qui s'est tenu hier à l'UAT, les médecins du travail ont communiqué leur rapport relatif aux risques encourus par les salariés dans le cadre de ce projet.

Denis GILLE répond que les médecins se sont engagés à faire une restitution au CHSCT ; à la date d'hier, ce travail n'était pas encore terminé.

Alain CHAZAL regrette que ce rapport ne soit pas disponible aujourd'hui.

Le Président assure que ceci fera partie des éléments du bilan que la Direction s'est engagée à communiquer lors de l'implémentation du projet.

Selon François PRENEAU, la Direction se comporte comme si la conclusion du débat était imminente. De plus, elle prétend qu'il ne faut pas interpréter ce dossier comme une fermeture de site mais comme un regroupement d'activités. Or, dans l'état actuel des choses, il s'agit bien toujours de la fermeture du site de Châteaubriant et les positions des élus et de la Direction à cet égard ne se rapprochent guère. Les élus estiment qu'il n'est pas possible de rendre un avis circonstancié au regard de la gravité de ce qui est en train de se passer. Ils s'inquiètent pour la santé de leurs collègues et ne croient pas une seconde au bon vœu émis par l'entreprise à ce sujet.

François PRENEAU conclut qu'aujourd'hui, il n'est pas question pour les élus de rendre un avis : ils exigent que leur soient remis, en amont, les PV des séances du CHSCT validés par son secrétaire.

Le Président sollicite d'autres questions ou commentaires.

Daniel GATE demande s'il existe une hot line assurée par les soutiens à l'UAT Ouest, sur laquelle peuvent s'appuyer les salariés isolés confrontés à un problème.

Deuxièmement, d'après les documents fournis à la Commission Economie et Marché, les plateaux concernés en France comptent entre 60 et 120 personnes : Cette taille repère concernera-t-elle uniquement les plateaux de l'UAT ou tous les plateaux de France Télécom et d'Orange ?

Troisièmement, Daniel GATE aimerait que l'entreprise démontre que la capacité à évoluer est liée à la taille de la plate-forme dans laquelle travaillent les salariés de France Télécom.

Denis GILLE répond qu'il n'y a pas à proprement parler de hot line soutien à l'UAT. Toutefois, sur les départements de production, il existe une permanence de soutiens à appeler en cas d'urgence. Denis GILLE rappelle que le métier de soutien consiste aussi à travailler sur le développement des compétences avec les téléconseillers.

En ce qui concerne le dimensionnement des plateaux de back-office, le Président fait remarquer que les hypothèses sont relativement équivalentes d'une entité à l'autre, sachant que les situations sont à considérer au cas par cas. L'hypothèse dans laquelle s'inscrit l'entreprise ne consiste pas à satisfaire à 100 % ces recommandations, mais à faire en sorte que les résultats qui sont bons aujourd'hui le soient aussi dans un an, à la fin du programme NEXt.

Les chiffres demandés seront communiqués avec les réponses écrites aux questions posées sur l'UAT en ce qui concerne les plateaux techniques. Le Président rappelle qu'au printemps dernier, le Regroupement d'activités du 1014 entre Vertou et Chanteclerc a été présenté comme étant générateur d'efficacité sur des plateaux du front-office 1014.

Daniel GATE s'enquiert des résultats constatés depuis.

Le Président suggère d'attendre la mise en place du projet et le bilan qui pourra être dressé après quelques mois de régime de croisière.

Concernant la taille des plates-formes, le Président explique que si l'entreprise considère qu'il est économiquement possible d'avoir des plateaux de 6 salariés avec 1 manager et 1 soutien avec un *show room* pour les techniciens, elle pourrait se satisfaire de la granularité aujourd'hui constatée à Châteaubriant, sachant que le coût en serait colossal. L'entreprise recherche le compromis qui permettra aux salariés de Châteaubriant de se trouver dans un environnement propice à l'appropriation des nouvelles offres et des nouveaux usages des clients, avec des démonstrations, des soutiens, des formations qu'il est possible d'avoir sur des plateaux regroupés et qu'il n'est pas possible de maintenir sur des plateaux dispersés. Le Président précise qu'il n'est pas en mesure de fournir la preuve chiffrée de ce qu'il avance : il s'agit simplement de se préparer à l'évolution des offres à venir.

Daniel GATE fait remarquer que les formations aux nouvelles technologies ont lieu une fois par trimestre. Toutefois, rien n'empêche un salarié de Châteaubriant de venir suivre une formation sur un plateau de Rennes ou d'Angers.

Guy JOURDEN s'associe à la demande de François PRENEAU d'obtenir le procès-verbal du CHSCT, en raison des effets de ce transfert sur la santé physique et psychologique des salariés, ainsi que le rapport des médecins. C'est précisément sur l'influence des trajets sur la santé des salariés que portait l'expertise demandée. Si l'entreprise maintient ce projet, elle s'apprête à créer des « malgré nous » et à leur apprendre des choses « malgré eux ».

Le Président a entendu les remarques des élus et conteste l'affirmation selon laquelle Denis GILLE n'aurait effectué qu'une lecture approximative de la résolution du CHSCT. En effet, ce dernier a relaté en détail ce qui s'est déroulé en CHSCT et les élus ont eu lecture de la résolution qui a été votée à l'unanimité. L'entreprise a indiqué qu'elle considérait que les membres du CHSCT disposaient de tous les éléments nécessaires pour rendre un avis motivé et que l'avis du CHSCT avait été donné. Le PV définitif du CHSCT, qui sera remis au CE, confirmera ces informations. Le Président considère donc que l'avis du CHSCT a été donné, qu'il constitue un préalable à l'avis du CE sur ce dossier qui dure depuis février ; conformément à l'ordre du jour, ce processus d'information-consultation s'est déroulé, de nombreuses questions ont été posées, des réponses ont été apportées, même si elles ne satisfont pas les membres du CE ; l'entreprise reviendra sur l'implémentation lors du traitement individuel des cas des personnes pour dresser un bilan.

En conclusion, le Président considère que le CE a aujourd'hui tout en main pour émettre un avis aujourd'hui sur le dossier de Châteaubriant.

Bernard ELIOT sollicite une suspension de séance.

La séance est suspendue de 16 heures 12 à 16 heures 39.

Bernard ELIOT suppose que la Direction souhaite que le CE rende son avis sur le projet de transfert de l'UAT Ouest de Châteaubriant.

Le Président le confirme : la Direction estime que les élus disposent de tous les éléments pour rendre un avis.

Bernard ELIOT fait lecture de la résolution suivante : « *Les élus du CE de la DT Ouest ne sont pas en mesure de rendre un avis sur le transfert de l'activité de l'UAT Ouest de Châteaubriant. Il manque des informations essentielles, principalement l'avis du CHSCT de l'UAT et les procès-verbaux avec remarques et propositions des élus du CHSCT et remarques et propositions des médecins du travail. Le projet de réorganisation présenté va conduire, pour les agents concernés, à un changement de poste de travail et/ou de lieu de travail, voire de bassin d'emploi. Il en résulte par conséquent des incidences sur les conditions de travail, sur la formation des intéressés et une aggravation du temps de trajet et des risques routiers.*

Dans ces conditions, l'avis motivé du CHSCT est indispensable aux élus du CE pour motiver leur propre avis. »

Le Président propose de passer au vote de cette résolution.

La résolution est adoptée par 13 voix pour (7 élus CGT et 6 élus SUD) et 5 abstentions (les élus CFDT).

Le Président indique que lors de l'implémentation du projet, des éléments liés au traitement individuel des cas pourront être remis au CE. Il considère que les élus ont rendu un avis négatif. L'entreprise va donc pouvoir passer à l'implémentation du projet, ce qui permettra d'aller plus loin dans l'analyse individuelle des cas des personnes concernées et de répondre, au moins en partie, aux questions formulées aujourd'hui et synthétisées dans la résolution du CE.

Nathalie LE HIR souhaite faite la déclaration suivante au nom de la CFDT

« Madame la Directrice Territoriale,

Les élus CFDT ne donneront pas d'avis sur les projets de transferts ou regroupements d'activités car depuis l'ouverture, nous vous avons signifiée notre opposition ; et qu'il appartient maintenant à la direction d'assumer la responsabilité entière de ces changements qui auront des incidences lourdes pour les personnels. Notre refus se fonde sur 3 points majeurs :

- *Les élus CFDT ont souhaité à plusieurs reprises une réflexion pour la mise en place d'expérimentations de travail à distance. Votre refus témoigne d'une part d'un rejet dogmatique de ce modèle et est d'autre part en opposition formelle avec les messages que vous diffusez vers les élus des collectivités et vers les salariés, avec pour preuve le Connect d'août vantant les solutions pour les entreprises. Travailler à distance avec des moyens de communication performants et innovants, c'est possible pour nos clients du Castelbriantais ou malouins mais pas pour les salariés de l'UAT Ouest ou de l'AVSC de St Malo.*

- Vos projets se traduisent par des aggravations sérieuses des temps de trajet. En mettant en œuvre les transferts d'activités, ce sont d'abord des personnels que vous déplacez. L'entreprise porte donc la responsabilité des accidents qui pourraient survenir en raison du stress et de la fatigue inévitable, surtout pour des salariés dont la moyenne d'âge s'élève à plus de 50 ans. Lors du regroupement des CPE (Centres Principaux d'Exploitation) de Vendée, qui procédait alors de la même volonté de l'entreprise, un cadre a trouvé la mort dans un accident de la route. Si un tel drame devait survenir, les élus CFDT prendront leurs responsabilités afin que l'entreprise assume toutes les conséquences de ses décisions.
- Enfin, bon nombre de salariés sont aujourd'hui dans des situations de profonde détresse en raison de leur impossibilité à gérer professionnellement et familialement ce que vous leur imposez mais aussi parce que leur santé et leur âge ne leur permettent pas d'assumer de tels déplacements. Les solutions apportées restent dans une relation managériale dans laquelle vous ne tenez pas compte des demandes des élus du personnel. Pour preuve, la situation d'une personne handicapée de l'UI sur Châteaubriant qui avec la disparition du 10.13, se voit reléguée dans un coin de la boutique, alors que les conditions ne sont pas requises pour son installation et son handicap. Vous devez adopter au plus vite une autre attitude, donner des espoirs pour ces salariés qui souffrent. »

Par ailleurs, les élus CFDT soutiennent la saisine des CHS CT sur les risques psychosociaux des transferts et regroupement d'activités, qui génèrent du stress et de la fatigue par l'augmentation très importante des temps de trajet avec une journée de travail d'une amplitude quelque fois supérieure à 12 Heures. »

Cette déclaration explique le refus de vote de la CFDT qui repose sur trois points majeurs :

- le refus de la Direction de mener une réflexion sur la mise en place d'expérimentations sur le travail à distance ;
- l'aggravation des temps de trajets induite par ce projet ;
- la profonde détresse dans laquelle se trouvent les salariés ayant des difficultés à gérer professionnellement et familialement ce que leur impose la Direction.

Enfin, les élus CFDT soutiennent la saisine des CHSCT sur les risques psychosociaux engendrés par les transferts d'activités et l'aggravation des temps de trajet.

Bernard ELIOT revient sur l'intervention du Président suite au vote de la résolution qui, selon les élus, n'équivaut pas à un avis. Il souhaite que le refus de vote ne corresponde pas à un avis négatif.

Le Président répète qu'il considère que, depuis le mois de février, de nombreuses séances de questions/réponses ont eu lieu en CE et depuis mars en CHSCT ; Denis GILLE a fait lecture de l'avis négatif du CHSCT d'hier. Des réponses seront apportées aux questions posées dans les résolutions, via l'implémentation du projet. La phase de mise en œuvre est importante pour les salariés concernés et l'instruction du dossier auprès du CHSCT sera maintenue, afin d'examiner, au cas par cas, les meilleures évolutions possibles pour les salariés de Châteaubriant. La Direction est prête à proposer de nouvelles activités à ces salariés sur les meilleures localisations possibles, éventuellement sur des métiers d'adhérence terrain à Châteaubriant.

Le Président considère que l'absence d'avis équivaut à un avis négatif pour l'entreprise.

Bernard ELIOT fait lecture d'une seconde résolution : « *Considérant que le Président du CE estime que le refus d'avis équivaut à un avis négatif, les élus du CE de la DT Ouest*

mandatent le Secrétaire du CE, Bernard ELIOT, pour ester en justice, afin de faire valoir les prérogatives du CE. »

Cette résolution est adoptée par 13 voix pour (7 élus CGT et 6 élus SUD) et 5 abstentions (les élus CFDT).

Nathalie LE HIR explique le vote de la CFDT : premièrement, le fait d'ester en justice n'est pas suspensif. Deuxièmement, il appartient maintenant aux organisations syndicales d'agir pour l'avenir des salariés.

Point 5 - Poursuite du processus d'information-consultation du CE sur le transfert de l'activité UAT Ouest de Saumur et Morlaix : réponses aux questions des commissions

En présence de Denis GILLE.

Le Président rappelle que des questions écrites ont été communiquées aux élus.

Guy JOURDEN rappelle que, lors d'un précédent CE, il avait évoqué un entretien récent entre Madame LEBRANCHU et un responsable de France Télécom au plan national, qui avait indiqué qu'il fournirait à cette dernière les justifications économiques de la fermeture du site de Morlaix. Or, Catherine JACOLOT a prétendu qu'il n'en était rien. Guy JOURDEN a recontacté Madame LEBRANCHU qui lui a précisé que Catherine JACOLOT ne participait pas à cet entretien. Peut-être y a-t-il eu une confusion avec une autre réunion qui s'est tenue entre Catherine JACOLOT, Madame LEBRANCHU et Monsieur L'HELGOUACH. Pourtant, dans son intervention, Guy JOURDEN faisait bien allusion à une réunion à Paris, lors de la *Breizh Touch*, entre Madame LEBRANCHU et un dirigeant de France Télécom qui a promis à cette dernière de lui fournir un justificatif économique à la fermeture du site de Morlaix qu'elle attend toujours.

Le Président confirme que Catherine JACOLOT ne peut faire référence qu'à un entretien qu'elle a eu elle-même avec Madame LEBRANCHU, non pas à Paris mais à Rennes, et en présence de Monsieur L'HELGOUACH. Le Directeur Régional et la Directrice Territoriale sont effectivement les interlocuteurs privilégiés de Madame LEBRANCHU en Bretagne. Peut-être cette dernière a-t-elle rencontré d'autres responsables de France Télécom, ce que le Président ignore.

Le Président sollicite des questions ou commentaires sur les dossiers de Morlaix et Saumur.

Chantal CUISNIER fait remarquer que, si l'on se réfère aux réponses apportées aux élus par la Direction sur la fermeture de ces sites, l'entreprise peut indiquer à Madame LEBRANCHU que ce projet n'a pas de justification économique.

Le Président confirme que c'est précisément ce qui a été indiqué à Madame LEBRANCHU ; la réponse de l'entreprise sera la même pour cette dernière et pour les représentants du personnel.

Guy JOURDEN attire l'attention sur le fait qu'il est difficile, pour un élu local, d'entendre qu'un projet qui supprime des emplois et qui met des salariés sur la route n'a pas de motif économique. Les salariés concernés ont exprimé leur souhait de rester sur leur site ; les élus souhaitent également que les évolutions proposées par l'entreprise se déroulent sur les sites concernés.

Bernard ELIOT revient sur le dossier de Châteaubriant, qui, d'après la Direction, n'est pas motivé par le regroupement de l'activité. Il demande quels sont les arguments à la fermeture des sites de Saumur et Morlaix où il y a 30 et 27 salariés.

Le Président explique qu'en regroupant les activités de Morlaix et de Brest d'une part et de Saumur et Angers d'autre part, l'entreprise atteindra des tailles de plateaux (60 à 70 personnes) qui lui permettront d'être plus performante et d'accompagner davantage les clients en matière d'offres convergentes, qui nécessitent une évolution des métiers et de la polyvalence. De plus, ce regroupement permettra de pérenniser les plateaux de Brest et d'Angers. Le Président confirme qu'il s'agit bien d'un regroupement d'activités. Le contexte diffère quelque peu en ce qui concerne Châteaubriant, étant donné le nombre de salariés concernés (8). C'est la raison pour laquelle, lors du traitement des cas individuels, la recommandation de regroupement des plateaux pourra être assouplie, pour faire en sorte d'y retrouver les mêmes compétences.

Elisabeth ROUSSEAU s'étonne qu'il soit question de regroupement de compétences en ce qui concerne Saumur et Angers, alors que sur le premier, les salariés font du front-office et sur le second, ils font plutôt du back-office.

Denis GILLE confirme que les activités de Saumur consistent en du SU alors que celles d'Angers relèvent davantage de l'expertise. Néanmoins, les compétences sont identiques en termes de relations clients, d'accompagnement et de management. L'objectif est d'atteindre des tailles de plateaux ne regroupant pas obligatoirement les mêmes activités et d'avoir une optimisation en termes de soutien.

Denis GILLE ajoute qu'il est même souhaitable d'avoir au moins deux activités, ce qui permet d'offrir des perspectives d'évolution aux personnes sur les plateaux.

Elisabeth ROUSSEAU aimerait avoir confirmation du fait que le personnel de Saumur partira sur Angers avec ses compétences et son activité.

Denis GILLE le confirme : les personnes de Saumur se verront offrir le même type d'activité sur Angers, sachant que celles qui souhaitent évoluer pourront le faire à titre individuel. Il en est de même pour Morlaix.

Guy JOURDEN demande si le CHSCT de Saumur et Morlaix a été consulté.

Denis GILLE indique avoir présenté ces dossiers de Saumur et Morlaix au CHSCT avant l'été.

Guy JOURDEN demande à Denis GILLE s'il a prévu d'engager un processus d'information-consultation sur ces deux dossiers.

Denis GILLE répond par l'affirmative. De plus, un travail d'aménagement du plateau de Brest étant mené pour accueillir les salariés de Morlaix, ceci sera présenté au CHSCT une fois que le dossier sera finalisé.

Le Président confirme que le dispositif est analogue à celui de Châteaubriant en termes d'objectif recherché et de solutions apportées. Une information-consultation aura donc bien lieu au CHSCT de l'UAT.

Guy JOURDEN informe le CE d'un vœu du Conseil Economique et Social de Bretagne adopté en sa séance du 15 octobre 2007 :

« Le Conseil Économique et Social de la Région Bretagne a pris connaissance du projet de la Direction Territoriale Ouest de France Telecom qui conduit à la fermeture de plusieurs services dans des villes moyennes de notre Région : Morlaix (28 salariés), Saint Malo (24 salariés), Redon (9 salariés), Ploufragan (9 salariés).

Ces fermetures font suite à la fermeture de plusieurs boutiques dont celle de Concarneau début juillet 2007 et les nouveaux critères retenus par l'entreprise ne garantissent pas la pérennité de plusieurs autres boutiques bretonnes.

Le CESR considère que ces décisions vont à l'encontre de l'aménagement du territoire et du développement durable.

Comme France Télécom, qui développe et propose des services dans le domaine des TIC et envisage de développer le très haut débit en fibre optique sur notre Région, peut trouver d'autres solutions basées par exemple sur le maintien du travail à distance, le CESR demande à France Télécom d'étudier à nouveau avec les représentants du personnel toutes les solutions alternatives à ces fermetures de sites ou de services. »

Le Président suppose que le CESR s'exprimera aussi sur d'autres dossiers en cours (DSP etc.). Il assure que la Direction a pris connaissance de ce vœu du CESR.

Il sollicite d'autres commentaires ou questions sur les dossiers de Saumur et Morlaix.

Bernard ELIOT rappelle que les questions posées sur Châteaubriant portaient également sur Saumur et Morlaix.

Le Président conclut que le processus d'information-consultation se poursuivra sur ces deux dossiers.

Il remercie Denis GILLE pour sa participation.

Départ de Denis GILLE.

Bernard ELIOT indique que Dominique LESEIGNEUR souhaite informer le CE d'un fait dont il a eu connaissance récemment et qui est lié à un dossier figurant à l'ordre du jour du précédent CE.

Dominique LESEIGNEUR souhaite en effet attirer l'attention de la Direction sur un fait grave dont les élus viennent de prendre connaissance. Ce sujet ne figure certes pas à l'ordre du jour d'aujourd'hui, mais vu la gravité de la situation et le contexte actuel, il lui semble important d'informer le CE et de demander à la Direction de se renseigner de son côté sur ce dossier qui concerne une collègue de l'UI Bretagne exerçant l'activité 42C dans les Côtes d'Armor. Eu égard aux débats qui ont eu lieu en CE dernièrement, les élus avaient cru comprendre qu'il y avait un gel au moins temporaire de la mutualisation de la 42C. Or, la hiérarchie de cette salariée lui a fait savoir qu'elle devait se préparer rapidement à aller exercer sur la nouvelle plate-forme DICT régionale sur le site de Guingamp. La salariée en question, qui a très mal vécu cette nouvelle, est désormais hospitalisée dans des conditions très difficiles.

Dominique LESEIGNEUR rappelle que ce sujet a fait l'objet de discussions en CE et que des engagements ponctuels ont été pris par l'entreprise. C'est la raison pour laquelle les élus demandent à la Direction de se saisir rapidement de cette affaire.

Dominique LESEIGNEUR insiste sur le fait que toute réorganisation a un coût humain qu'il convient de bien mesurer avant de prendre des décisions définitives pouvant avoir des conséquences sur la santé des salariés.

Le Président découvre cette information en séance. Il regardera dans quel contexte elle se situe. Il confirme que lors du dernier CE, la construction de cette plate-forme DICT à Guingamp a été évoquée. L'aspect humain de cette affaire sera regardé de près avec Alain BERNARDEAU. Le Président rappelle que cette plate-forme apporte en Bretagne de la production en provenance de différentes régions de l'Ouest et que l'entreprise s'est engagée à réussir cette opération pour éviter qu'elle ne quitte la région.

Ce point sera abordé à nouveau au prochain CE.

Thierry LELIEVRE constate que les salariés de la 42C du Morbihan ont connu le même problème, ce qui est contraire aux affirmations d'Alain BERNARDEAU au dernier CE, selon lesquelles les salariés chargés de la mise à jour de la 42C ne bougeraient pas et conserveraient leur poste en l'état. Or, on assiste actuellement à une pression de la

hiérarchie, tendant à encourager les personnes à s'en aller d'elles-mêmes. Les élus manifestent leur désaccord avec cette attitude.

Claude BARGAIN ajoute que ceci concerne également une salariée de la 42C de Quimper à qui il a été demandé de rejoindre la CA.

Le Président remercie Dominique LESEIGNEUR pour la transmission de cette information et assure qu'il regardera ces points de près avec Alain BERNARDEAU.

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

En présence de Régis DELIERE.

Le Président indique que la Direction a répondu par écrit aux questions écrites et orales des élus. Il sollicite d'autres questions ou remarques.

Guy JOURDEN demande si le CHSCT a été consulté sur la fermeture du site de Saint-Malo. En effet, il y a bien là modification des conditions de travail.

Régis DELIERE rappelle que lorsqu'il est venu présenter ce dossier il y a quelques mois et que cette même question lui avait été posée, il avait répondu que contrairement à ce qui se passe pour d'autres dossiers, il s'agit de supprimer une activité en baisse sur Saint-Malo pour redéployer les salariés concernés vers d'autres postes. Les conditions de travail des conseillers clients du recouvrement ne sont pas transformées. Il avait indiqué que ce dossier ne relevait pas des compétences du CHSCT mais qu'en revanche, cela n'empêchait pas de l'informer de l'accompagnement dont bénéficieraient les salariés devant prendre une nouvelle activité.

La semaine dernière, trois membres du CHSCT ont demandé à Régis DELIERE la tenue d'une séance d'information sur ce sujet, ce qu'il aurait de toute façon proposé. Elle devrait avoir lieu mi-novembre. Un avis formel ne leur sera pas demandé car ce projet relève de la compétence du CE.

Guy JOURDEN estime que le CHSCT doit être informé et consulté car il s'agit bien d'une modification des postes de travail (article 230-2). De plus, certains postes sont en redéploiement à l'AVS.

Régis DELIERE entend bien les élus mais précise qu'il a la responsabilité, avec l'aide de différents acteurs au sein de la DT, de trouver un emploi à ces salariés. Ensuite, il conviendra de voir de quel CHSCT ils dépendent.

Guy JOURDEN maintient que ces salariés dépendent du CHSCT de l'AVS et que ce dernier doit donc être consulté sur la modification de leurs conditions de travail.

Régis DELIERE fait remarquer qu'en cas de suppression d'une activité, les salariés intègrent un métier certes nouveau pour eux, mais qui existe déjà. Les conditions de travail de ce poste ne changent pas.

Guy JOURDEN met en avant le changement des conditions de travail du salarié lui-même, tel que précisé à l'article 230-3 du Code du Travail. Tout changement de poste à l'intérieur d'une même entreprise relève d'une réorganisation et doit donc être analysé par le CHSCT (accompagnement, formations etc.).

Régis DELIERE n'est pas surpris que l'interprétation de Guy JOURDEN sur ce dossier diffère de la sienne et fait remarquer qu'il s'agira de gérer des situations individuelles, tous les salariés n'ayant pas les mêmes modalités d'accompagnement vers leur future activité, les mêmes modalités d'intégration ni les mêmes horaires de travail.

Régis DELIERE ne voit pas ce qu'il pourrait dire au CHSCT tant que les redéploiements n'auront pas eu lieu.

Guy JOURDEN répond qu'il pourra par exemple indiquer au CHSCT que les salariés amenés à rejoindre la DT bénéficieront de telle ou telle formation etc. Pour l'instant, aucune information de ce type n'a encore été communiquée au CHSCT.

Régis DELIERE le confirme ; ceci est impossible tant qu'il ignore où seront affectés les salariés.

Selon Guy JOURDEN, Régis DELIERE peut déjà supposer de quels accompagnements et formations bénéficieront les salariés qui rejoindront telle ou telle entité.

Régis DELIERE fait remarquer que le détail précis de ces modalités sera à construire avec les entités recruteuses.

Le Président réaffirme la position de l'entreprise. Sur les dossiers précédents de Châteaubriant, Morlaix et Saumur, les élus et la Direction ont eu la même lecture, considérant qu'il était légitime et pertinent que les CHSCT soient consultés sur le regroupement d'activités sur un même métier, pour accompagner ces projets comme le CE. Dans le cas présent, le dossier est différent car l'activité a cessé ; il s'agit donc de redéployer des personnes individuellement, dès la mise en œuvre de ce projet, vers des métiers prioritaires, vers la plaque rennaise et si possible sur des métiers prioritaires dans une zone géographique plus proche de Saint-Malo. Le Président rappelle en effet que 40 % des salariés de la DT Ouest exercent des métiers en adhérence terrain, c'est-à-dire au plus près des clients, qui sont des métiers prioritaires. Sur Saint-Malo, chaque personne concernée va regarder les postes à pourvoir sur Saint-Malo ou Rennes ; il sera ensuite possible d'évoquer les aspects relatifs à la formation et à l'accompagnement. C'est la raison pour laquelle la Direction n'estime pas pertinent d'y associer le CHSCT de l'AVS dans un processus d'information-consultation. Le CHSCT sera informé courant novembre sur ce projet mais aucun avis ne lui sera demandé. L'avis du CE n'en dépend donc pas.

Mario PETRICOLA rappelle qu'il ne s'agit pas là d'une interprétation unilatérale de la Direction sur le sujet. En cas de redéploiement individuel, le CHSCT d'origine n'a pas lieu d'être consulté. Les plans de formation associés aux nouveaux métiers seront portés à la connaissance des salariés dans l'unité accueillante et non dans l'unité cédante. Le but du CHSCT est de regarder comment les choses se déroulent lors de l'arrivée des personnes sur leur nouveau poste de travail. Mario PETRICOLA rappelle que les choses se sont déroulées ainsi lorsque des salariés des renseignements de Rennes ont quitté le CCO&R pour rejoindre l'UAT (l'unité accueillante).

Guy JOURDEN est convaincu du fait que la Direction sait déjà dans quels services iront les salariés de Saint-Malo.

Mario PETRICOLA rétorque que lorsqu'on se réfère au Code du Travail, il est question de postes de travail et non de services, associés à des salariés.

De plus, les métiers des entités accueillantes sont connus. Mario PETRICOLA rappelle que l'interprétation de la Direction est fondée et a été validée dans de nombreuses situations similaires.

Bernard ELIOT reprend le premier document présenté au CE dans lequel il est stipulé que la priorité de l'entreprise est que les salariés suivent leur activité à Vannes. Il suppose que la Direction a déjà étudié dans quelles conditions s'opérerait ce déplacement. Dans ce cas, il n'y a pas de changement d'unité ni de notion de CHSCT sortant et accueillant et ce dernier doit donc être consulté sur l'éventualité du transfert des activités des salariés de Saint-Malo à Vannes.

Régis DELIERE fait remarquer qu'il y a suffisamment de ressources à Vannes. Simplement, si des salariés de Saint-Malo souhaitent rejoindre Vannes, leur cas sera étudié en priorité. A ce jour, une seule personne souhaiterait éventuellement suivre son activité à Vannes. En tout état de cause, les déplacements de salariés de Saint-Malo vers Vannes n'auront lieu qu'à la marge.

Bernard ELIOT maintient que le CHSCT aurait dû être consulté dès le début du projet.

Régis DELIERE explique que le fait de rejoindre le site de Vannes fait partie des options listées comme solution possible pour le cas où un salarié en émettrait le souhait. Ce n'est pas le cas pour l'instant et si cela se produisait, une seule demande pourrait être satisfaite.

Dominique CHASLE appuie la demande de Guy JOURDEN relative à la saisine du CHSCT en information-consultation, étant donné le parallèle possible avec les dossiers évoqués précédemment, d'autant plus que dans le cadre du site de Saint-Malo, le changement est encore plus radical. Les élus ont une autre lecture que la Direction des conditions dans lesquelles un CHS doit être saisi en information-consultation dont l'avis servira au CE pour motiver le sien.

Dominique CHASLE souligne l'importance du désaccord entre la Direction et les élus sur le fond ; il pense que les membres du CHS souhaitent non seulement être informés mais aussi consultés sur ce changement assez radical pour les salariés (résidence et métier).

Depuis le début de l'instruction de ce dossier, les élus découvrent que l'AVS expérimente un apport de flux Internet avec les flux du fixe en recouvrement. L'entreprise a fait le choix d'intégrer des recouvrements Internet à Vannes ; elle aurait pu faire ce choix pour Saint-Malo. Or, l'entreprise propose une nouvelle activité à la place.

Avant de répondre à Dominique CHASLE sur ce dernier point qui est évoqué dans le document remis à la Commission Emplois sur l'évolution des flux du recouvrement par rapport au périmètre actuel, Régis DELIERE souhaite le passer en revue avec les élus. La courbe d'évolution des flux téléphoniques affiche une baisse régulière depuis plus d'un an, à laquelle s'ajoute une décroissance de l'activité du recouvrement du fixe (traitement des courriers recouvrement, corbeilles Frégate etc.). Ces baisses sont liées d'une part à une tendance lourde structurelle de déformation des activités du fixe qui perdent du terrain en termes de parts de marché et également en termes d'usage et de service et d'autre part au fait que les offres commerciales intègrent des offres illimitées ; les clients bénéficient alors de tarifs forfaitaires ce qui entraîne une baisse des dépassements de facture et donc des recouvrements.

Tout ceci explique la chute de l'activité recouvrement sur le fixe (presque 40 %), qui va se poursuivre en 2008.

Il a été décidé de compenser cette baisse de l'activité recouvrement du fixe par une activité recouvrement Internet, actuellement basée à Saint-Étienne ; malheureusement, cette reprise potentielle d'une activité Internet au sein des AVSC, dans un contexte global de croissance du parc Internet, ne compense pas la baisse d'activités sur le fixe. En effet, les méthodes de travail et les processus (contrats forfaitisés, prélèvements automatiques, etc.) ont beaucoup évolué et si, dans un an, la baisse d'activité recouvrement se poursuit, l'activité recouvrement Internet en test ne suffira pas à compenser la baisse sur Saint-Malo.

Il a été décidé de mener ce test sur Vannes car il est nécessaire d'avoir une réactivité très forte des salariés et des managers et un soutien métier dédié à ce test, lequel est précisément présent sur Vannes.

Dominique LESEIGNEUR revient premièrement sur la nécessaire information-consultation du CHSCT : personne ne sait *a priori* quelles sont les destinations des salariés amenés à quitter Saint-Malo. De plus, quelles garanties auraient les élus que les CHSCT prenants s'inscriraient dans un processus d'information-consultation sur les changements des positions de travail des salariés venant du pays malouin ? en effet, en cas de forte dispersion de ces derniers, c'est nécessairement le CHSCT sortant qui doit avoir la main sur la consultation relative à l'aspect lié à la position de travail.

Deuxièmement, les aspects liés à la santé des salariés nécessitent une consultation complète du CHSCT de l'AVS, qui doit étudier les conséquences d'un transfert géographique sur la vie de famille, le trajet, les coûts pour les salariés transférés qui sont d'un âge certain. Telles sont les raisons pour lesquelles tout avis du CE devrait en amont être nourri d'un avis du CHSCT de l'AVS.

Revenant sur le premier point de l'intervention de Dominique LESEIGNEUR, Régis DELIERE fait remarquer que dans toutes les unités de la DT, il y a régulièrement des nouveaux recrutements de collaborateurs en provenance d'autres unités : ces personnes intègrent un nouveau métier et pour autant, il n'y a pas consultation du CHSCT. En effet, le poste est déjà connu, les plans de formation sont connus. De plus, toute personne nouvellement intégrée passe par un processus de formation prévu à l'avance lui permettant d'acquérir les compétences requises. C'est bien dans ce cas précis que se trouveront les unités qui intégreront les personnes de Saint-Malo. Il s'agit là d'un fonctionnement normal en vigueur dans toutes les unités de l'entreprise, sans recours systématique au CHSCT.

Régis DELIERE rappelle qu'en revanche, l'intégration des flux 114 au 1014 s'inscrivait bien dans le cadre d'une consultation du CHSCT dans la mesure où les périmètres d'activités des conseillers changeaient, avec ajout de flux et d'outils supplémentaires qui modifiaient de façon structurelle leur métier.

Régis DELIERE ajoute qu'il n'y aura pas forcément construction de modules de formation spécifiques à l'attention des salariés provenant de l'AVS de Saint-Malo. De même, les salariés seront orientés vers des métiers dont ils ont la capacité d'acquérir les compétences qui leur manqueraient éventuellement. Tel est le travail qui est mené à l'occasion de chaque recrutement.

Régis DELIERE admet que les temps de trajet des salariés de Saint-Malo seront augmentés. Pour autant, l'allongement du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail n'est pas un élément qui est du ressort du CHSCT. En ce qui concerne l'impact de cette organisation sur la vie privée des salariés, la Direction veillera à ce que les entités recruteuses prennent bien en compte ces aspects et qu'elles fassent, avec les salariés, les choix d'horaires les plus adaptés possibles à leurs différentes contraintes.

Régis DELIERE conclut que l'organisation personnelle de la vie des salariés dans le cadre familial ou en termes d'investissement dans le milieu sportif ou associatif ne relève pas du périmètre des conditions de travail. Or, le CHSCT a pour but d'analyser les conditions de travail.

Daniel GILLARD maintient que la Direction doit présenter ce dossier de fermeture du site de Saint-Malo en information-consultation devant le CHSCT de l'AVSCOA. Ce projet ne revêt pas un caractère individuel, mais bien un caractère global car il s'agit bien d'une fermeture globale de site. A ce titre, l'entreprise doit au minimum présenter des perspectives d'emploi aux salariés concernés qui vont connaître un changement de métier et de lieu géographique, sans parler des contraintes familiales qui sont aussi à prendre en compte. Daniel GILLARD estime qu'il ne s'agit pas là d'une interprétation de la part des élus, mais bien d'une lecture du Code du Travail qui est très clair sur le sujet.

Daniel GILLARD prend acte de la perte d'activité annoncée. Par ailleurs, les élus ont plusieurs fois souligné, dans cette instance, que certaines pertes d'activités étaient organisées, ce qui est toujours le cas : à Vannes les NPAI ne sont toujours pas traités et sont envoyés à la déchetterie. Daniel GILLARD estime qu'il y a là matière à maintenir de l'activité dans ce domaine et pourquoi pas à Saint-Malo.

Depuis la dernière fois, Régis DELIERE s'est penché sur le sujet des NPAI (n'habite pas à l'adresse indiquée) qui concernent les clients ayant une offre chez France Télécom et recevant une facture. Si ce dernier est en situation de recouvrement, il peut recevoir une relance qui ne lui parvient pas s'il a déménagé entre-temps. C'est ainsi que 200 NPAI sont reçus tous les jours sur la maille. C'est la raison pour laquelle une personne les analyse tous les jours et fait le tri entre les courriers qui nécessitent une action et ceux pour lesquels cela ne se justifie pas (dossier soldé par téléphone, résiliation etc.). Sur les 200 courriers reçus chaque jour, 30 environ nécessitent une action (recherche d'adresse) qui est opérée par une personne à temps partiel. Les autres courriers ne nécessitant aucune action sont mis à la poubelle, stockés et envoyés une fois par semaine à la déchetterie.

Daniel GILLARD pense qu'il convient au minimum de répondre au client en cas de réclamation de ce dernier.

Régis DELIERE fait remarquer que les NPAI ne sont pas des réclamations : il s'agit de courriers envoyés par France Télécom à ses clients et qui lui reviennent parce qu'ils n'ont pas été distribués.

Daniel GILLARD se demande si cela ne vaudrait pas la peine d'effectuer quand même ces recherches, ne serait-ce que dans un souci de mise à jour des bases de données de France Télécom.

Régis DELIERE assure que cela est fait dans les cas où cela se justifie. Il admet que depuis que les élus l'ont alerté sur ce point, il a mis en place un process de vérification du contenu de ces NPAI qui permet de mettre en évidence 30 dossiers à traiter par jour, sachant qu'un conseiller au recouvrement traite en moyenne 50 opérations dans la journée.

Daniel GILLARD aimerait savoir où sont traités ces courriers. En effet, il semble que les courriers NPAI qui arrivent à Vannes ne soient pas ouverts. Ils ont donc été traités ailleurs et au lieu de les envoyer directement à la déchetterie à partir de là, l'entreprise les envoie en Chronopost à Vannes, avant de payer leur transport à la déchetterie.

Régis DELIERE explique que l'entreprise reçoit 200 enveloppes NPAI envoyées par France Télécom ; une personne de Vannes ouvre ces 200 enveloppes chaque jour, examine leur contenu et en fonction de sa nature, décide de les traiter ou non. Une trentaine de dossiers par jour fait l'objet d'une investigation pour retrouver le client et le relancer. Cette activité est donc prise en charge.

Daniel GILLARD a le sentiment que, lors de la première intervention qui a eu lieu en CE à ce sujet, les élus ont mis le doigt sur quelque chose qui n'était pas traité à l'époque et que depuis, ceci a été corrigé.

Régis DELIERE reconnaît que ces dossiers sont désormais traités grâce à l'intervention du CE.

Daniel GILLARD n'en demeure pas moins surpris du peu de dossiers traités, 30 sur 200 seulement.

Le Président propose de donner la parole à d'autres personnes qui souhaitent intervenir sur le dossier à l'ordre du jour.

Guy JOURDEN aimerait savoir s'il y a véritablement fermeture du site de Saint-Malo. En effet, à entendre la Direction, on pourrait croire que le changement d'activité correspond au choix des salariés alors que c'est bien l'entreprise qui le leur impose. Le CHSCT n'a certes pas vocation à traiter des cas individuels de personnes qui demanderaient à changer de métier, ce qui n'est absolument pas le cas du dossier présenté ici : le fait de changer de lieu de travail est important en termes de conditions de travail pour l'agent, même s'il reste dans la même ville.

Guy JOURDEN maintient que toutes les personnes qui sont impactées par ces modifications, qui seront amenées à faire des trajets supplémentaires, verront obligatoirement leurs conditions de travail changer. C'est la raison pour laquelle le CHSCT doit se prononcer sur ce sujet. Dans le cas contraire, l'entreprise portera la responsabilité d'avoir aggravé les conditions de travail de ces salariés alors qu'il lui appartient de préserver leur santé physique et mentale.

Régis DELIERE ajoute qu'il est aussi de la responsabilité de l'entreprise de faire en sorte que tous les salariés aient un emploi.

Guy JOURDEN fait remarquer qu'il est possible de donner de l'activité à de nombreuses personnes dans n'importe quelles conditions. La question est de savoir si la Direction considère que le CHSCT existe et a un rôle à jouer ou non.

Le Président connaît l'importance que les élus du CE attribuent au CHSCT et rappelle que pour l'heure, les participants autour de la table sont en CE.

Guy JOURDEN signale qu'avant, le CHSCT était une commission du CE ; il a davantage de valeur aujourd'hui, mais le lien entre les deux instances est toujours très fort pour ce qui est des conditions de travail sur lesquelles les prérogatives du CHSCT sont supérieures à celles du CE.

Le Président rappelle le fond et les chiffres relatifs au dossier présenté aujourd'hui : suite à une forte diminution de l'activité, que des hypothèses de reprise de flux (Internet) ne parviendraient pas à compenser totalement, l'entreprise a choisi de supprimer un site, au détriment d'autres solutions organisationnelles consistant par exemple à répartir des suppressions de postes sur Vannes, Laval et Saint-Malo.

La solution retenue paraît, à terme, la seule solution viable, face à cette diminution des flux qui va se poursuivre pour aboutir à une suppression d'activité irréversible. Il s'agit donc de pérenniser l'emploi sur le site de Vannes à moyens constants et sur le site secondaire de Laval.

En ce qui concerne les CHSCT, le Président admet que la Direction et les élus ont une lecture différente. Dans la mesure où l'on ne sait *a priori* pas où iront les personnes et où il y a de fortes présomptions pour que tous ne trouvent pas un emploi dans un périmètre autour de Saint-Malo, c'est lors de l'implémentation du projet qu'il pourra être répondu avec précision à ces questions. A ce moment-là seulement, il sera possible de regarder, dans les CHSCT des entités accueillantes, quelles sont les aggravations de temps de trajet et quels accompagnements sont nécessaires. D'ici là, le CHSCT n'aura qu'une information globale mais ne pourra pas entrer dans le détail des dossiers individuels.

Le Président insiste sur le fait que le contexte des dossiers de Châteaubriant, Saumur et Morlaix est différent, dans la mesure où il s'agit de regroupements d'activités, ce qui justifie la consultation du CHSCT de l'UAT.

En revanche, en ce qui concerne celui de Saint-Malo, l'entreprise estime que le CHSCT de l'AVSCOA n'est pas compétent pour traiter ce dossier, contrairement aux CHSCT des entités prenantes qui ne pourront travailler qu'après l'implémentation du projet.

Guy JOURDEN constate que la Direction fait la lecture qui lui convient selon les dossiers.

Claudine CHEFSON réagit violemment à la façon de présenter les choses de Régis DELIERE, qui laisse supposer que les CHSCT ne servent à rien. D'autre part, concernant le fait qu'un salarié qui entreprend une démarche personnelle pour demander à changer un service ne se trouve pas dans la même situation qu'un salarié qui perd son travail et qui doit donc postuler sur une autre activité, Claudine CHEFSON estime qu'indépendamment du changement de travail et de lieu, les conditions de travail sont bien impactées.

Le Président répond que les propos de Régis DELIERE s'inscrivaient bien dans le contexte du périmètre et de la pertinence des actions menées dans les CHSCT.

François PRENEAU aimerait savoir comment la Direction explique le discours tenu par Régis DELIERE qui a apparemment presque incité certains salariés de Saint-Malo à déménager sur Rennes et à chercher une nouvelle école pour leurs enfants, ce qui a extrêmement surpris les représentants du personnel. La DT n'a pas su quoi répondre à ce constat dressé par les commissions.

Régis DELIERE lui demande de développer ce propos qu'on lui prête.

François PRENEAU précise que lors d'un échange avec l'un de ses subordonnés, Régis DELIERE lui a suggéré d'envisager un déménagement sur Rennes, voire même l'inscription de ses enfants dans une autre école.

Régis DELIERE souhaite rétablir les choses en ces termes : lorsqu'il s'est rendu à Saint-Malo pour rendre visite aux personnels de son unité et leur expliquer le contexte qui le conduisait à la décision de fermeture du site, cela a donné lieu à une longue discussion sur les impacts de ce projet pour eux. Les salariés présents ont exposé leurs différents problèmes et contraintes (impossibilité d'aller travailler à Rennes, problème de famille monoparentale etc.), ce à quoi Régis DELIERE a répondu que ce dossier ne comportait pas de solution simple dans la mesure où, par nature, le projet de Saint-Malo en lui-même place les personnes dans des situations difficiles. Partant de là, il a indiqué qu'il existait plusieurs options possibles, charge aux salariés de voir lesquelles leur correspondent le mieux : le co-voiturage, le déplacement en train, trouver une activité ailleurs qu'à Rennes ou même éventuellement le déménagement sur Rennes.

Régis DELIERE ajoute que chaque salarié à qui l'entreprise impose un changement de métier choisira la solution qui lui convient le mieux en fonction de ses contraintes.

François PRENEAU constate que suite à une décision de l'entreprise, ce projet place les personnes dans une situation difficile que le CHSCT doit évaluer. Il n'est pas normal que l'entreprise admette la difficulté de la situation pour les salariés et refuse que le CHSCT se prononce à ce sujet.

Régis DELIERE répond que cet aspect ne figure pas dans le périmètre des conditions de travail.

Nadine PLESSE a cru comprendre que les entités prenantes vérifieraient les conditions de travail, de trajet et d'horaires des personnes arrivant. Or, dans son équipe, une personne a anticipé ceci et demandé un temps convenu, qui lui a été refusé. Ceci laisse supposer que l'entreprise n'a aucun moyen d'intervenir sur les positions de travail des personnes qui quittent l'entité. De plus, cette personne qui était déjà sur un temps convenu, ne bénéficie d'aucun plan de formation.

Régis DELIERE indique qu'il va alerter sa collègue de l'Agence Entreprise pour qu'elle se penche sur ce cas. Il rappelle que son premier objectif est de vérifier que les entités qui recruteront les salariés de Saint-Malo ont bien pris en compte l'allongement de leur temps de

trajet et la nature de leurs demandes. Il n'a aucun moyen de garantir qu'une réponse favorable sera apportée à chaque demande des salariés.

Dominique CHASLE relève des divergences dans les propos de la Direction : d'un côté, Régis DELIERE indique qu'il ne convient pas de saisir un CHS dans le cas d'une situation individuelle de mutation entrante ; d'un autre côté, le Président fait la promesse que les CHS des unités accueillant les salariés en redéploiement seront saisis pour évoquer les problèmes d'aggravation des temps de trajet et l'impact sur les conditions de travail.

De plus, Dominique CHASLE ne voit pas pourquoi un directeur d'unité qui a perdu un salarié aurait la main pour choisir les nouveaux horaires, cette question n'étant plus de son ressort, mais bien de celui du chef de l'unité entrante.

Le Président ne pense pas que l'on puisse parler de divergence entre ses propres propos et ceux de Régis DELIERE. Depuis le départ, la Direction estime qu'il n'est pas question d'aborder cette question au CHSCT de l'AVSCOA qui ne maintiendra peut-être pas ces salariés dans un de ses services. Ce n'est donc pas l'entité cédante – l'AVSCOA – qui doit saisir le CHSCT, mais bien les entités prenantes. C'est bien dans ce contexte qu'il paraît opportun et pertinent de regarder les situations individuelles des salariés une fois que les transferts entre l'AVSCOA et la future entité preneuse sont connus.

Mario PETRICOLA fait remarquer que cette posture a déjà été adoptée plusieurs fois par la Direction, notamment dans le cas de la fermeture des renseignements à Rennes, lorsque les salariés ont rejoint l'UAT.

Guy JOURDEN attire l'attention sur le fait que dans ce cas précis, les deux CHSCT ont travaillé : celui du CCO&R et celui de l'UAT.

Mario PETRICOLA répond que la probabilité de trouver un poste sur Rennes est importante. D'autre part, qui peut regarder les plans de formation si ce n'est l'entité preneuse et non l'entité cédante ; il en est de même pour les horaires. Tout l'environnement du poste de travail qu'intègre le salarié est placé sous la houlette de l'entité qui accueille.

Dominique LESEIGNEUR insiste sur le fait qu'à l'origine, il s'agit là d'un dossier de redéploiement et de délocalisation géographique, essentiellement entre Saint-Malo et Rennes. A partir de là, la question est de savoir quelle instance est en mesure de traiter les conditions de travail au sens large, c'est-à-dire en englobant le temps de trajet et les conséquences d'une transplantation géographique.

Dominique LESEIGNEUR retient de cette discussion qu'à l'évidence, le CE n'a aucune garantie qu'un CHSCT traitera ce dossier en termes d'information-consultation complète, si ce n'est celui de l'AVSCOA. Il considère que le parallèle que fait Mario PETRICOLA avec le 12 n'est pas judicieux car la grande majorité des salariés qui faisaient du renseignement à Albert 1^{er} ont migré vers la même activité et sur le même site géographique.

La situation évoquée aujourd'hui est beaucoup plus lourde pour les salariés de Saint-Malo qui vont être éclatés et perdre ainsi leurs repères individuels. Ce dossier comporte beaucoup d'éléments aléatoires. C'est la raison pour laquelle la seule garantie du CE d'un traitement sérieux de ce redéploiement en termes de conditions de travail est la saisine de ce dossier par le CHSCT de l'AVSCOA.

Dominique LESEIGNEUR insiste par ailleurs sur le fait que les salariés de Saint-Malo ont le même profil que ceux de Châteaubriant en termes d'âge et d'ancienneté. L'entreprise doit en prendre la mesure et ne pas considérer qu'il suffit d'une simple information du CHS pour expédier le dossier.

Le Président ré explique la position de la Direction : le CHSCT de l'AVSCOA n'est pas l'entité pertinente ; il faut implémenter le projet pour permettre de régler les problèmes des salariés par des personnes ayant les compétences nécessaires. Pour ce faire, il convient de

rechercher l'entité la plus légitime et la plus pertinente pour traiter en profondeur les dossiers des personnes de Saint-Malo qui seront redéployés vers d'autres métiers.

L'entreprise a choisi de faire une information à l'AVSCOA afin de donner un panorama global de la situation mais en aucun cas de lui demander d'en faire un traitement approfondi des dossiers, l'AVSCOA n'étant pas en mesure d'indiquer où iront les différents salariés.

En fonction des flux qui vont s'opérer au moment de l'implémentation du projet, il sera possible de provoquer ce débat au sein des CHSCT des entités prenantes, où il y aura matière à regarder les conditions de travail, les possibilités de formation etc.

Selon le Président, la Direction et les élus ne sont pas en désaccord complet ; ils ne partagent simplement pas le même avis sur la nature du CHSCT à consulter sur ce dossier.

Selon Bernard ELIOT, les projets de Châteaubriant, Saumur, Morlaix et Saint-Malo sont les mêmes : il n'y a pas de différence entre transfert et regroupement des activités, excepté la distance du transfert (70 km sur l'UAT et 200 km en ce qui concerne Saint-Malo). Si l'activité avait été transférée à Rennes, l'entreprise aurait majoritairement proposé aux gens de suivre leur activité à Rennes. Il s'agit donc bien des mêmes situations.

Le Président regrette d'avoir dit tout à l'heure que, sur Châteaubriant, en raison des conditions particulières liées à la desserte en transports en commun, l'entreprise regarderait d'autres métiers que ceux de l'UAT lors de l'implémentation ; il maintient que les dossiers de Châteaubriant, Saumur et Morlaix consistent en un regroupement d'activités au niveau de l'UAT ; sur ces trois dossiers, la Direction a pris l'engagement de saisir le CHSCT de l'UAT, entité cédante et prenante pour étudier les aspects relatifs à l'aggravation des temps de trajet mais également les modalités d'accueil sur les sites de Rennes, Angers ou Brest. Le dossier de l'AVSCOA est différent et l'entreprise tiendra ses engagements, mais avec des conditions de débat différentes au niveau du CE qui a tous les éléments en main pour comprendre la situation du recouvrement.

Après l'implémentation du projet, il sera possible de commencer l'examen des dossiers personnels et tenir, dans les CHSCT des entités prenantes, des débats qui ne pourront pas avoir lieu dans le CHSCT de l'AVSCOA. Le Président maintient que ces dossiers ne se ressemblent pas et que la Direction propose simplement que celui de Saint-Malo soit traité dans la bonne instance.

Bernard ELIOT réplique que les élus considèrent que l'avis du CHSCT de l'AVS, en tant que représentation du personnel, est indispensable ; si ce dernier ne rend pas d'avis, aucune représentation du personnel, hormis la Direction, ne pourra rendre un avis sur l'aggravation des temps de trajet et des conditions de travail.

Bernard ELIOT fait remarquer que, parmi les postes proposés, il y a des postes à l'AVS. Il suppose que la majorité des salariés rejoindront l'AVS. Ne serait-ce que pour cette dernière raison, le CHSCT de l'AVS doit être consulté.

Régis DELIERE n'a jamais eu l'ambition de recueillir un avis positif du CE sur ce projet qui, par nature, perturbe de façon importante les salariés ; il assure que cette décision de fermeture du site de Saint-Malo n'a pas été prise par gaité de cœur. Les raisons fondamentales de cette décision ont été expliquées à plusieurs reprises, y compris à la Commission Emploi.

Dans la mesure où cette décision impacte les salariés, la question est de savoir quel emploi et quel accompagnement proposer. Régis DELIERE rappelle qu'il existe un cadre réglementaire, sous forme d'une décision unilatérale de l'entreprise - la DG46 - qui prendra en compte l'allongement du temps de trajet des salariés concernés. Il s'étonne qu'aucun DS ne soit venu le voir pour se renseigner sur les modalités d'accompagnement des salariés déployés.

Si tel avait été le cas, il aurait été possible, lors d'un échange, de voir ce qui, au-delà de la DG46, pouvait aider les salariés dans leur recherche d'emploi et dans leur intégration sur

leur nouveau poste. Régis DELIERE estime qu'il est encore possible de travailler sur ce point qui relève du domaine des DS et non de celui du CHSCT.

Dominique CHASLE se sent interpellé sur ce dernier point : il ne pensait pas que les DS étaient la bonne strate IRP, dans la mesure où ce dossier était présenté en CE et devait conduire au recueil d'un avis, lui-même ensuite conforté par celui du CHS. Il apprend aujourd'hui que lorsqu'un dossier est présenté en CE, il convient d'alimenter tous les niveaux IRP, dont les DS. Dominique CHASLE estime pourtant que ce ne sont pas les DS qui vont influencer sur le changement des conditions de travail. Dans le dossier présenté en juin, il a cru identifier de possibles destinations (UAT, CCO&R, AVS pour le 1013). C'est pourquoi il se demande si, finalement, ce n'est pas l'AVSCOA qui est l'entité la plus à même de mesurer quel est le delta entre les anciennes et les nouvelles conditions de travail.

Dominique CHASLE réaffirme que le bon niveau pour émettre un avis fondé est bien celui du CHSCT. Par ailleurs, c'est la première fois qu'il entend dire qu'un dossier de fermeture de site doit être vu en DS : il en prend acte.

Bernard ELIOT suppose que Régis DELIERE est déjà passé à l'étape suivante, au motif que le CE ne pouvait rendre qu'un avis négatif sur ce dossier.

Régis DELIERE rétorque qu'il y a plusieurs DS à l'AVS.

Mario PETRICOLA souhaite clarifier les choses en ce qui concerne les différentes instances : le CE donne un avis sur l'ensemble du projet dans ses dimensions collectives et sur l'impact sur les salariés ; les DS ont un rôle de négociation, certes dans la phase de mise en œuvre du projet, mais parfois aussi en amont, notamment sur les aspects liés à la formation.

La Direction n'a jamais contesté le fait que ce projet avait un impact sur les salariés, à la fois d'un point de vue géographique (lieu d'exercice de la nouvelle activité) et du point de vue de l'intégration sur de nouveaux postes de travail. D'autre part, les sujets relevant de la compétence des CHSCT portent sur les conditions de travail (horaires, formation). A partir de là, il convient de se demander quel CHSCT est le plus compétent ; soit les métiers sont connus, ce qui ne soulève pas d'interrogation majeure ; soit le salarié arrive sur un nouveau poste de travail, et un certain nombre de données liées à son emploi vont changer et c'est bien le CHSCT de l'unité accueillante qui est le plus à même de se prononcer car il possède la compétence nécessaire par rapport à la logique métier. C'est la raison pour laquelle la Direction saisira les CHSCT des entités prenantes sur l'intégration des salariés en provenance de Saint-Malo.

Mario PETRICOLA estime que la divergence de lecture entre la Direction et le CE porte sur la nature du CHSCT compétent ; Or, la lecture de l'entreprise repose sur un certain nombre d'éléments antérieurs. Dominique LESEIGNEUR a souligné que les gens des renseignements sont majoritairement à l'UAT, ce qui est vrai, mais ce constat a pu être dressé après mise en œuvre du projet.

Bernard ELIOT fait remarquer que, par le biais du CHSCT de l'AVS, le CE pourra obtenir le rapport des médecins du travail sur l'aggravation des déplacements et les risques sur la santé des salariés.

Daniel GATE répète que l'instance compétente est bien le CHSCT de l'AVSCOA et il se peut que ce soit à l'Inspecteur du Travail ou à la justice de trancher sur ce point. Il lui semble que la Direction confond les missions des CHSCT avec les expertises. Pour sa part, il reste persuadé que l'instance compétente est bien l'AVSCOA car c'est elle qui peut créer une commission de suivi pour suivre le redéploiement des salariés de l'AVSCOA, qu'ils rejoignent ou non cette dernière. Il en veut pour preuve le fait que ce soit précisément le cas des salariés de Vertou qui ont été redéployés, pour la plupart, sur le site de Chanteclerc et

pour d'autres, à l'AD. Une commission de suivi mise en place par le CHSCT de l'AVSCOA suivra ce redéploiement dans les unités prenantes.

D'autre part, Daniel GATE souhaite rappeler les termes de l'article 236-2 du Code du Travail : « *Les avis motivés du CE s'appuient sur les avis des CHSCT.* » Il ne s'agit donc pas d'une interprétation, mais bien d'une lecture fidèle du Code du Travail.

Enfin, Daniel GATE souligne le gâchis opéré par l'entreprise dans cette affaire : elle a forcé des salariés compétents dans le domaine du 1014 à aller travailler au SCR et elle s'apprête à présent à les obliger à faire deux heures par jour alors qu'ils pourraient exercer un métier prioritaire à Saint-Malo.

Marie SCHOELINCK procède à une lecture rapide du Code du Travail : « *Le CHSCT doit être informé et consulté sur tous les projets importants (déménagement, changement des horaires etc.). Lorsqu'il est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail, le Comité d'Entreprise peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études portant sur les compétences de ce dernier.* »

Marie SCHOELINCK en déduit que le CE peut tout à fait mandater le CHSCT de l'AVSCOA pour mener une expertise sur ce sujet.

Daniel GATE fait remarquer que si la Direction avait accepté de faire travailler le CHSCT de l'AVSCOA depuis la consultation au CE, son avis serait déjà rendu. Il demande donc à l'entreprise de ne pas accuser les élus du CE de retarder l'évolution des dossiers.

Le Président maintient que le désaccord entre l'entreprise et le CE porte sur le fait de trouver l'instance la plus pertinente pour mener à bien l'instruction de ces différents dossiers.

Etant donné l'heure avancée, François PRENEAU propose de suspendre la séance et de la poursuivre la prochaine fois.

Le Président indique que la Direction demande une suspension de séance pour se concerter sur la question.

La séance est suspendue de 18 heures 55 à 19 heures.

Le Président propose de suspendre la séance et de poursuivre l'examen de ce point 6 et des points 7 et 8, le 24 octobre à 9 heures 30. Il souhaite un bon retour à tous.

La séance est levée à 19 heures 04.

Le Secrétaire

Bernard ELIOT