



Réunion Ordinaire du CE France Telecom DT Ouest Du 26 juillet 2007

Étaient présents :

Pour la Direction :

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

Pour les représentants du personnel:

Membres titulaires :

Bernard ELIOT, Secrétaire (CGT)
Alain CHAZAL (CGT) en remplacement de Jean Bernard PIGNON (CGT)
Martine GUENEUGUES (CGT)
Claudine CHEFSON (CGT)
Daniel GILLARD (CGT)
Jacques FEREOL (CGT)
Chantal CUISNIER (CGT) en remplacement de Daniel GATE, Trésorier adjoint (CGT)
Anne KERSALE (SUD) en remplacement de Dominique LESEIGNEUR (SUD)
Marie SCHOELINCK (SUD)
Jean Luc PIOGER en remplacement de Dominique CHASLE (SUD)
Marcelle LE BLOA (SUD) en remplacement de Thierry LELIEVRE, Trésorier (SUD)
Bertrand CUVELIER (SUD) excusé
Christian FOURNIER (SUD) excusé
Joël BARBU (CFDT) en remplacement de 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)
Nadine PLESSE (CGT)
Micheline FOUCHE (CGT)
Franck BESNARD (CFDT)

Représentants syndicaux:

Guy JOURDEN (CGT)
Thierry LE PAIH (SUD)
Régine DOUAILLIN (CFDT)
Jean-Michel MARTIN (FO)
Bernard CHAPALAIN (CGC)
Christophe GLOANNEC (UNSA)
Emmanuel GAUGAIN (CFTC)

Le Comité d'Etablissement a tenu une réunion ordinaire le 26 juillet 2007 de 10 heures 10 à 17 heures 20 dans les bâtiments du siège de la Direction Territoriale Ouest.

L'ordre du jour était le suivant :

- 1) Approbation du PV de la séance du Comité d'Etablissement de la DT Ouest du 7 juin 2007
- 2) Information/consultation sur le PSDI de Rennes
- 3) Information/consultation sur l'optimisation de l'intervention dans les répartiteurs des UI Bretagne et Pays de Loire
- 4) Information/consultation sur les règlements intérieurs des Unités
- 5) Information sur les bilans HSCT 2006 des UO et avis émis par les CHSCT concernés
- 6) Information sur la mise en place des nouveaux CHSCT
- 7) Information sur le rapport trimestriel sur l'emploi (T2)
- 8) Point sur les ASC.

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

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

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

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

La Présidente ouvre la séance et propose de passer au premier point de l'ordre du jour.

Thierry LE PAIH indique que la délégation SUD aura une déclaration à faire (**Annexe 1**). Il ajoute que le texte de cette déclaration sera fourni à chacun des membres du CE après la pause déjeuner.

La Présidente précise qu'il sera également annexé au présent PV. Après s'être enquis d'éventuelles autres déclarations préalables, elle passe au premier point de l'ordre du jour.

Point 1 — Approbation du procès-verbal de la séance du Comité d'Etablissement de la DT Ouest du 7 juin 2007

La Présidente demande s'il y a des remarques.

Joël BARBU indique qu'en page 41, la retranscription de son intervention souffre d'un total contresens puisqu'il a estimé ce jour-là que le CE de la DR Bretagne « *n'avait pas* » eu un éclairage suffisant

Marie SCHOELINCK rappelle, à propos d'un passage qui figure en page 37, que les informations concernant le PSDI (et pas seulement sur les AVSC) ne sont parvenues que la veille du CE alors que les élus avaient relancé Monsieur GAUDIN dès le 25 mai.

Philippe MAURICE apporte une précision. Il y a eu là deux vagues de questions. La première était relative à l'AVSC OA et a fait l'objet d'une réponse écrite dans les délais souhaités mais c'est pour celle sur l'AVSC UI que les éléments ont été distribués en séance.

Bernard ELIOT se tourne vers Marie SCHOELINCK afin que celle-ci explique comment le passage devrait être reformulé.

Marie SCHOELINCK indique qu'il s'agirait simplement de rappeler que les éléments concernant le PSDI n'ont été remis que la veille du CE.

Philippe MAURICE répète que la réponse sur l'AVSC OA avait déjà été fournie une semaine avant par écrit.

Marie SCHOELINCK le confirme : c'est bien sur l'UI que les éléments n'ont été fournis que tardivement. Par ailleurs, Marie SCHOELINCK formule une remarque concernant la page 41 et sa demande d'information quant à l'arrivée des salariés de Donges à Carquefou.

Bernard ELIOT propose d'approuver le procès-verbal moyennant les modifications apportées en séance.

Le procès-verbal de la séance du 7 juin est approuvé à l'unanimité.

Bernard ELIOT ajoute que ce PV sera mis en ligne sur le site Intranet du CE.

Point 2 — Information/consultation sur le PSDI de Rennes

La Présidente donne la parole à Philippe MAURICE pour cette présentation, que les élus ont normalement reçue par e-mail.

Philippe MAURICE débute avec le contexte global du projet et les raisons qui ont conduit à l'élaboration de ce PSDI. On reprend ici les idées qui ont prévalu pour le PSDI de Nantes avec notamment l'objectif de limiter la dispersion des Unités, d'intégrer les recommandations des Directions Métiers ou encore d'optimiser les coûts en rationalisant les surfaces occupées par les Unités. En effet, là où le PSDI de Nantes n'avait pas fait l'objet d'un véritable « bilan » économique et avait pour principal objectif de faire en sorte que les Unités soient moins dispersées, celui de Rennes intégrera beaucoup plus les questions de coûts. Certaines Unités hors DT de Cesson-Sévigné (OBS, URS François Château) ont également des problèmes de capacité et ces mouvements vont tendre à leur apporter un peu d'oxygène et à libérer des positions de travail pour permettre de retrouver sinon un réel confort mais tout au moins des conditions normales de fonctionnement. Est venue s'ajouter la possibilité offerte par la Direction de l'Immobilier d'avoir une implantation sur l'Est de Rennes dans la zone de

Saint-Sulpice. Cette opportunité va permettre de densifier les implantations de France Télécom à l'Est de Rennes et de libérer l'immeuble de la Mabilais.

La carte en page 2 illustre la position du site de Saint-Sulpice. Le tableau mentionne le nombre de salariés qui seront impactés par des mouvements entre les différents bâtiments, à savoir ici 689 personnes, avec un détail par Unités. On retrouve en particulier ici les 486 personnes qui travaillent aujourd'hui sur la Mabilais et qui appartiennent aussi bien à la DT qu'à des entités extérieures (DIT, plateau de commandes AAP et DPS). Pour cette dernière, les 25 personnes qui travaillent à l'heure actuelle à la Mabilais seront bientôt 47 en septembre prochain afin justement de désengorger les locaux de Cesson-Sévigné. Les mouvements concerneront, en outre, les 30 personnels de la DPS qui sont aujourd'hui sur François Château (et qui libéreront ainsi de la place pour l'URS), les 33 personnels de la DPS qui évoluent sur Chêne Germain et les 50 personnels de la DISU. Pour ce qui concerne Patton, une dizaine de personnes de l'AD Ouest sont appelées à quitter le site.

La page 3 fournit un certain nombre d'éléments chiffrés concernant le site de la Mabilais, qui serait donc libéré intégralement. L'immeuble représente ainsi aujourd'hui environ 2M€ de charges annuelles avec un ratio en mètres carrés utiles par personne très élevé (25,2 m² par occupant au lieu de 14m² pour la moyenne généralement recherchée) et qui est lié à la configuration des bâtiments. L'espace central est notamment très conséquent tout en ne laissant que peu de possibilités d'extension pour des espaces de travail. Le volume des charges se trouve mécaniquement très élevé au regard du nombre de salariés présents.

Parallèlement, la DIT propose une implantation dans la zone de Saint-Sulpice au Nord-Est de Rennes avec trois bâtiments dont le principal s'appelle « Métropolis IV ».

Guy JOURDEN demande à qui ces bâtiments étaient initialement destinés. Il remarque que visiblement, ce n'est pas France Telecom qui les a fait construire.

Philippe MAURICE explique qu'ils appartiennent à un promoteur immobilier.

Guy JOURDEN imagine que la construction aura toutefois été précédée d'une commande de la part d'une entreprise.

Philippe MAURICE répond que le promoteur immobilier est le seul interlocuteur de la DIT, même s'il est vrai que ce promoteur avait été préalablement en discussion avec la société Alcatel.

Guy JOURDEN en conclut que contrairement aux projets qui avaient cours à une certaine époque et par lesquels France Télécom définissait ses propres plans, l'entreprise s'apprête ici à investir un bâtiment qui avait été prévu au départ pour quelqu'un d'autre.

Philippe MAURICE rappelle qu'il avait déjà indiqué en CE que pour des raisons de chiffrage économique, la DR Bretagne de France Télécom avait finalement renoncé à son projet d'implantation sur Cesson-Sévigné. L'entreprise conservait cependant cet objectif de s'implanter à l'Est de Rennes mais en attendant, elle pensait renouveler le bail de la Mabilais. Or il se trouve qu'une opportunité se présente, qui correspond aux besoins de la Direction Territoriale Ouest

Guy JOURDEN maintient qu'entre un projet de construction à Cesson-Sévigné et la récupération de bâtiments existant, la démarche est tout à fait différente.

Philippe MAURICE répond que ce projet correspond exactement de la même façon aux objectifs du PSDI tels qu'ils ont été cités en début d'exposé avec une moindre dispersion des effectifs et une meilleure maîtrise des coûts.

Guy JOURDEN n'en disconvient pas mais persiste à considérer que l'entreprise va « caser » ses salariés dans un bâtiment existant et qui ne correspondra pas nécessairement à 100 % de ses besoins.

Philippe MAURICE rétorque que l'opération ne se ferait pas si ces nouveaux locaux ne correspondaient pas aux besoins de France Télécom.

La page 4 poursuit avec une photographie des trois bâtiments, les locaux du Métropolis IV et ceux des deux autres immeubles de Métropolis III étant séparés de seulement cinquante mètres. Ces bâtiments ne sont aujourd'hui pas cloisonnés et permettront donc d'adapter la configuration des lieux selon les besoins de chacun des services, sachant que tous ces éléments ne seront étudiés que lors de l'implémentation du projet. Le seul élément pris en compte pour le moment est celui du ratio de 14m² par personne.

On retrouve ensuite en page 5 une estimation de l'économie réalisée avec une comparaison des loyers de la Mabilais et ceux de la ZAC St Sulpice. Le projet consiste principalement à répartir les services actuellement situés à la Mabilais entre les deux sites de Malakoff et de Saint-Sulpice. Il s'agira notamment de limiter le nombre d'implantations de la DPS et DISU, de permettre la croissance d'OBS de l'URS et de poursuivre le transfert de la DISU vers Patton.

Le tableau synoptique de la page 6 montre que des équipes de la Mabilais seront appelées à rejoindre le site de Malakoff (UGI et ATI, AAP, services nationaux, turbo mailing) quand d'autres seront dirigées vers Saint-Sulpice (Agence Entreprise, moyens propres, pôle commandes, pôle juridique, UIB Logistique et CIL et DPS). L'AD quittera également Patton pour rejoindre Saint-Sulpice quand dans le même temps, d'autres mouvements interviendront qui ne concernent pas directement la DT (OBS, DISU etc.).

Le tableau en bas de la page 6 illustre la répartition des effectifs après transfert sur les différents sites. Celui de Saint-Sulpice accueillera ainsi 535 personnes et celui de Malakoff 67 personnes, 7 personnes de l'UIB Logistique étant dirigées vers Albert 1^{er}. Le document poursuit avec les questions relatives à la restauration et aux activités sociales. Sur le premier point, l'entreprise recherche des solutions de restauration collective pour la zone Est. Il va notamment s'agir de quantifier les capacités d'accueil qui existent aujourd'hui dans le restaurant de FT R&D ainsi qu'au Calidon (qui est utilisé par les équipes de Cesson et d'OBS). D'autres possibilités de restauration existent également sur la zone de Saint-Sulpice. Tout cela fera l'objet d'une étude exhaustive au moment de l'implémentation du projet afin de formaliser une proposition de restauration collective sur les trois bâtiments du site.

Guy JOURDEN s'enquiert de la distance entre ces différents restaurants et les bâtiments.

Philippe MAURICE répond que le restaurant situé sur place est à environ 300 mètres quand le Calidon se trouve à un kilomètre et le restaurant de R&D à 1,5 kilomètre.

Bernard ELIOT croit se souvenir que dans le premier projet de transfert de la Mabilais vers Cesson, l'hypothèse d'une restauration collective sur place et propre à FT avait été envisagée.

Philippe MAURICE explique qu'après examen de la situation, il s'est avéré qu'il n'existait pas de possibilité de restauration sur place dans les bâtiments même de Métropolis.

Guy JOURDEN estime que l'on touche là les limites d'une opération où l'entreprise essaie de s'intégrer dans des bâtiments déjà existants et prévus pour une autre société.

La Présidente indique que les deux projets ne sont effectivement pas de la même envergure. Il s'agit ici de saisir une opportunité de réduction des coûts en utilisant des bâtiments modulaires. L'entreprise va toutefois s'attacher à trouver la meilleure solution possible en matière de restauration collective.

Bernard ELIOT rappelle que cette zone est en plein développement. Ne serait-il pas judicieux d'y engager une réflexion sur la mise en place d'un restaurant interentreprises ?

Mario PETRICOLA répond que la DT Ouest a d'ores et déjà contacté la CCI sur ce sujet mais n'a pas encore reçu de réponse écrite. L'implantation d'un équipement de ce type n'est effectivement pas exclue étant donné le développement de la zone mais il est encore trop tôt pour pouvoir avancer avec certitude que le projet se concrétisera.

Bernard ELIOT pense que la question se pose à peu près dans les mêmes termes pour ce qui est de l'accessibilité du site en transports en commun. Cet accès est aujourd'hui très insuffisant et cette situation risque de poser un réel problème.

Thierry LE PAIH rejoint les remarques qui viennent d'être formulées. Les capacités de restauration du secteur sont aujourd'hui saturées et il faudra certainement prévoir un nouvel espace, le cas échéant au travers d'un système de restaurant interentreprises. Avec l'abandon du restaurant de la Mabilais, l'entreprise va déjà réaliser un certain nombre d'économies et pourra donc dégager un budget pour que les salariés aient des conditions de restauration satisfaisantes. La totalité du budget de la restauration n'a pas été consommée. Or il est du rôle de l'entreprise de vérifier que les collaborateurs travaillent dans des conditions optimales. Ceci vaut non seulement pour la restauration mais aussi pour des questions comme l'accueil des enfants en crèche, etc. Enfin, non seulement le quartier se trouve en saturation pour ce qui est de la restauration mais les effectifs portés ici sont certainement sous-évalués car ils ne font pas apparaître les personnels des entreprises qui travaillent en sous-traitance pour France Télécom. Or ces effectifs sont certainement d'un niveau quasi équivalent à celui des salariés de la DT.

La Présidente propose de poursuivre la présentation, sachant que les problématiques liées à l'accessibilité du site ne recevront pas toutes des réponses aujourd'hui. Elle ajoute que ce projet n'a pas pour vocation de faire des économies sur la restauration et qu'il reste encore plus de six mois pour trouver des réponses adaptées.

Philippe MAURICE précise, à l'intention de Monsieur LE PAIH, que le PSDI s'attache effectivement aux positions de travail de l'ensemble des personnes travaillant pour les entités de France Télécom.

En dehors des questions de restauration, il apparaît que les disponibilités en stationnement du secteur sont un peu meilleures que la moyenne des autres sites. Sur les locaux IRP et de la médecine du travail, il s'agit là de bâtiments neufs et qui ne posent pas de problèmes d'accessibilité. L'idée sera également de conserver le même type de surfaces que celles qui prévalent aujourd'hui. L'opération est sans impact sur les IRP en tant qu'instances puisqu'il s'agit là d'un simple transfert des entités DTMP et AEOA vers Saint-Sulpice et que les établissements de DP se trouvent intégralement préservés.

Le document poursuit avec une première analyse (qui sera, bien sûr, approfondie) de la localisation des salariés de la DT Ouest concernés. C'est ainsi que d'après une étude menée auprès d'un peu plus de 230 personnes, 76 d'entre elles habitaient le centre de Rennes quand 79 résidaient dans l'Ouest du département et 83 dans l'Est du département. La répartition semble donc relativement équilibrée, même si ces éléments seront affinés au sein des CHSCT de chacune des entités.

Sur les modalités d'accompagnement prévues, le CODIR de la DT Ouest a déjà validé le 9 juillet dernier le lancement d'un Plan de Déplacement d'Entreprise pour la ville de Rennes. Cette opération se fera en plusieurs étapes de façon à trouver les bons leviers et permettre une bonne compréhension des usages comme des besoins de l'ensemble des salariés. Par parenthèse, le programme s'attachera aussi à essayer de dynamiser le PDE lancé par la DR Pays de Loire en 2005 pour Nantes. Quant au PDE rennais, les premiers secteurs concernés seront Albert 1^{er}, Oberthür et François Château. Les autres sites – dont celui de Saint-Sulpice – seront traités dans un second temps. Le secteur de Saint-Sulpice souffre effectivement d'une desserte insuffisante en matière de transports en commun. Les sociétés implantées à proximité ont déjà commencé à engager des démarches et l'arrivée de FT va être, pour elles, un argument de poids.

Comme dans tous les dossiers de cette nature, ce sont les dispositions de la décision 46 qui vont s'appliquer ici. Quant au calendrier, le souhait de l'entreprise est de proposer assez rapidement aux CHSCT de l'AEOA et de la DTMP un dossier plus approfondi. La date visée pour le transfert des équipes est le mois de février 2008, sachant que le bail de la Mabilais doit être résilié pour le mois d'avril de cette même année.

Joël BARBU indique que la CFDT fera à peu près les mêmes commentaires que les autres organisations syndicales avec notamment l'accent mis sur les impacts en matière de restauration collective. Pour ceux des salariés qui vont rester à Malakoff, la Poste se trouve certes à proximité mais pour ceux qui vont aller à l'Est de Rennes, les offres de restauration collective se trouvent à plus d'un kilomètre avec la nécessité de se rendre à pied et un afflux assez conséquent de nouveaux utilisateurs. Il faudra certainement allonger le temps de pause des personnes, d'où un impact sur l'organisation professionnelle et individuelle des personnes. La seule desserte en transports en commun est effectivement la ligne 70, qui transite vers Saint-Sulpice/La Forêt. Les gens se rendent actuellement sur le site avec leurs voitures individuelles, d'où une saturation du seul parking existant et des difficultés de stationnement.

Des entreprises du secteur ont d'ores et déjà engagé une démarche de PDE qui a mis en évidence un déficit criant en transports collectifs. Les actions qui pourraient être engagées viendront certainement de Rennes Métropole mais le PDE peut effectivement contribuer à faire avancer les choses.

Guy JOURDEN évoque le cas des personnes qui viendront de l'extérieur et qui fréquenteront le restaurant ou les parkings de ces sites. Leur nombre a-t-il d'ores et déjà été chiffré pour ce qui concerne la Mabilais ? Par ailleurs, il faudra que les DP comme les CHSCT soient associés au projet.

La Présidente assure que tel sera le cas.

Philippe MAURICE ajoute que le chiffre des visiteurs de la Mabilais sera mentionné dans le dossier.

La Présidente explique que l'utilisation des salles de réunion, la récupération du mobilier de la Mabilais ou les flux de visiteurs à l'accueil sont effectivement des éléments constitutifs du projet qui devront trouver une solution.

Thierry LE PAIH note que le présent projet n'est pas complètement « ficelé » et espère que les mois à venir seront l'occasion de faire avancer un certain nombre de points. Il s'agira, en particulier, de régler les questions liées à la restauration et au PDE. Dans le dossier remis aux élus, on parle pour le site de Saint-Sulpice d'une « communication » sur l'accessibilité en transports en commun mais cette action ne sera certainement pas suffisante. Il faudra en

plus une démarche volontaire de l'entreprise, qui devra prendre tous les contacts nécessaires sur la région rennaise et auprès des compagnies de transport.

Par ailleurs, le système de crèche collective mis en place par Transpac et Equant sur le secteur arrive désormais à saturation. Il faudra donc que cet aspect du dossier soit, lui aussi, développé. En résumé, il s'agit là d'un projet ambitieux mais pour lequel l'entreprise doit se donner les moyens d'accueillir correctement les salariés.

Chantal CUISNIER rappelle que le site retenu n'offre pas une bonne accessibilité en termes de transports en commun puisqu'il est notamment situé à plus de 35 minutes de la gare. Le trajet va se faire à partir du « tout voiture » et des problèmes de stationnement risquent de se poser. On compte, en effet, aujourd'hui 330 places de parking alors que 535 salariés vont venir de la Mabilais. Il faudra donc trouver 270 places de parking supplémentaires ou prévoir des systèmes de co-voiturage. Tout dépend également où habitent les salariés répertoriés comme résidant sur Rennes. Le bilan qui sera fait en CHSCT devra aussi prendre en compte le temps de trajet « réel » salarié par salarié, sans prendre pour argent comptant les indications fournies par Mappy car la plupart des personnes concernées vont être appelées à se déplacer sur les heures de pointe (à moins que l'entreprise commence à élaborer une gestion des horaires de travail qui intègre ces considérations). Quant au parc des Gayeulles qui est mentionné ici comme une des pistes de solutions, il convient de rappeler que cet espace est prévu pour les promeneurs et que la présence de nombreux bosquets le rend dangereux les soirs d'hiver.

Daniel GILLARD raconte que les élus CGT se sont justement déplacés sur le site de jour comme de nuit. Il s'agit là effectivement d'un important programme immobilier et dont les surfaces sont exclusivement à caractère commercial. Le restaurant/pizzeria existant est relativement petit et ne suffirait pas à satisfaire tous les salariés du site (non seulement ceux de France Télécom mais aussi ceux de SFR etc.), surtout que les constructions se multiplient aux alentours.

Il serait souhaitable que les problèmes identifiés aient trouvé une solution avant le déménagement, même si ces six mois risquent d'être finalement très courts. Le site est à six kilomètres de la gare, c'est-à-dire que ceux qui faisaient jusqu'à présent le trajet à pied auront peut-être du mal à continuer à le faire. Les bus urbains ne s'arrêtent pas à proximité, il faut compter 35 minutes le matin et un peu plus de 37 minutes le soir. Il conviendra donc de peser auprès de la collectivité rennaise car il n'est pas imaginable qu'un tel site ne puisse pas proposer un arrêt de bus (voire une station de métro dans un avenir plus ou moins lointain).

Le problème majeur se situe toutefois sur la restauration collective. Les restaurants de Cesson se trouvent à 35 minutes à pied et le fait de prendre la voiture se trouverait en contradiction avec la démarche environnementale que propose l'entreprise depuis quelque temps. La seule solution valable serait de créer un restaurant d'entreprise, France Télécom pouvant certainement trouver ici des relais auprès des autres sociétés et de la collectivité rennaise. Il faudra, en tous les cas, que cette question ait été réglée avant de déplacer les salariés sur le site en question. Rien n'est non plus prévu en termes de crèche d'entreprise.

Les élus interpellent également la Direction sur l'avenir du restaurant Sodexho implanté sur le site de la Mabilais et notamment sur le devenir des personnels concernés. Ils seront aussi très attentifs aux questions liées à la restauration collective de proximité sur le site de Malakoff, sachant que l'entreprise avait dénoncé les conventions qui existaient avec la Poste et qu'il va désormais falloir renouer les liens.

D'autres interrogations pour le site de Saint-Sulpice ont trait à l'accessibilité pour les personnes handicapées et notamment aux places de parking qui leur seront réservées.

Le système actuel de modules pose en particulier des problèmes pour les déplacements entre sites.

Les élus demandent, en outre, des informations complémentaires pour tout ce qui concerne les locaux médico-sociaux (IRP, infirmières etc.). Sur les parkings, 271 places pour 535 salariés peuvent suffire si les transports en commun et le PDE jouent réellement leur rôle. Quant à la solution du parking des Gayeulles, elle ne peut intervenir qu'à titre provisoire car la Mairie finira par demander à France Télécom de régler seule son problème de stationnement.

Jean-Marc CHIRON regrette que la Direction engage une procédure d'information/consultation alors que le dossier n'est manifestement pas du tout bouclé. Dès lors, quand devra normalement intervenir la consultation proprement dite ? France Télécom fait ici des économies sur le dos des collectivités et des salariés. La question de la restauration ne pourra apparemment pas être réglée à temps et les solutions de type Tickets Restaurants risquent de coûter plus cher aux salariés.

Alors qu'il faut au moins deux ans pour changer les plans de lignes de bus, le projet prévoit un déménagement en février 2008 et le PDE n'est pas encore prêt. L'entreprise a-t-elle déjà pris des contacts concernant une éventuelle modification des lignes ? Si le dossier prend du retard, les salariés vont devoir prendre leur véhicule personnel pendant un ou deux ans et les places de parking vont certainement manquer. Quoi qu'il en soit, le CE ne peut pas donner un avis alors qu'il manque beaucoup d'éléments.

Joël BARBU demande si les CE et les CHSCT des autres entités seront, eux aussi, consultés. Qui va assurer la coordination totale du dossier ? S'agira-t-il de la DT ? Les lignes de bus sont effectivement créées de septembre à septembre c'est-à-dire que si les choses ne sont pas anticipées dès cette année, les collègues seront obligés de prendre leur voiture personnelle.

Daniel GILLARD estime que ce projet, tel qu'il est construit en périphérie de ville, est entièrement conçu autour d'un recours systématique à la voiture. Or il y a encore beaucoup de travail à faire pour éviter que ce projet de « Saint-Sulpice » ne devienne celui de « Saint-Suplice »...

Mario PETRICOLA s'étonne de la remarque initiale de Monsieur CHIRON. Les élus sont les premiers à se plaindre lorsqu'ils estiment que la Direction leur présente un dossier complètement bouclé et finalisé. Ceci étant, toutes les questions posées à l'instant sont parfaitement légitimes. Sur les transports en premier lieu, on imagine mal que Rennes Métropole puisse se désintéresser de la question car il s'agit là d'une des principales zones de développement de la ville. Les réponses n'interviendront pas non plus tout de suite car d'autres entreprises sont concernées mais l'arrivée de la DT Ouest de France Télécom va certainement constituer un levier supplémentaire. Il faudra aussi trouver des solutions de transition, étant entendu que tout ne sera pas réglé d'ici au mois de février. Il ne s'agit pas pour autant de verser dans un pessimisme absolu comme semblent le faire certains élus : les choses vont réellement pouvoir avancer.

Jean-Marc CHIRON rétorque qu'elles n'avanceront peut-être pas si vite que la Direction le prétendait au départ.

Mario PETRICOLA répète que la plupart des questions posées par les élus touchent effectivement à des sujets primordiaux et cruciaux comme la restauration ou les possibilités de crèche. La Direction Territoriale va donc travailler avec les CHSCT des entités correspondantes pour entrer avec eux dans le détail du dossier mais la présente information/consultation s'attache, elle, au projet global. La plupart des problématiques

soulevées ont trait aux conditions de travail et relèvent donc normalement des CHSCT concernés. L'entreprise a cependant pour politique de consulter le CE sur les PSDI et le projet ici est d'une ampleur qui justifie une procédure de consultation. L'avis du CE devra porter sur l'ensemble de l'opération mais les choses ne s'arrêteront pas non plus quand l'avis sera rendu. Il ne s'agit pas ici de demander au CE de signer un « blanc-seing » mais de laisser la DT continuer à travailler sur le sujet tout en apportant un certain nombre de remarques et de questionnements. Des CHSCT sont programmés dès la rentrée et l'idée sera bien de mener parallèlement les deux démarches.

La Présidente propose que Philippe MAURICE commence déjà à répondre à un certain nombre des questions qui ont été posées.

Philippe MAURICE rappelle que les deux principales difficultés soulevées sont l'accessibilité et la restauration. Sur cette dernière problématique, la Direction a déjà eu l'occasion d'expliquer que des démarches étaient en cours mais qu'il était déjà certain qu'il n'y aurait pas de restaurant supplémentaire d'ici mars 2008. S'agissant ensuite de l'accessibilité en général et du PDE en particulier, l'entreprise n'a, bien évidemment, pas encore pris de position vis-à-vis de Rennes Métropole sur les problématiques propres à la zone de Saint-Sulpice. Il n'était notamment pas question d'éventer le projet tant que ce dernier n'avait pas été présenté en CE. Le dossier va désormais pouvoir être dynamisé, tant il est vrai que les discussions avec Rennes Métropole font pleinement partie de la mise en œuvre générale du projet d'ici son exécution pleine et entière.

Un premier groupe de travail avait été lancé sur le PDE de Rennes sous l'égide d'Annick LEBLOND mais ce GT n'avait pas encore été missionné pour plancher spécifiquement sur la zone de Saint-Sulpice tout en s'intéressant aux autres sites qui ont été cités (Oberthür, Albert 1^{er} etc.). L'objectif va donc être de s'intéresser d'un peu plus près à cette zone de Saint-Sulpice, notamment vis-à-vis de l'ADEME. Un des concurrents de France Télécom (SFR pour ne pas le nommer) s'y est déjà implanté et rencontre certainement des difficultés analogues en termes d'accessibilité ou de restauration. L'entreprise entend, dès lors, jouer un rôle actif pour améliorer la situation du secteur. Une ligne de bus ne peut certes pas être modifiée du jour au lendemain et les améliorations escomptées dans la desserte des lieux auront certainement lieu bien après le déménagement proprement dit mais l'entreprise fera en sorte que le délai entre les deux soit le plus court possible.

Jean-Marc CHIRON trouve ces propos un peu plus rassurants puisqu'ils reviennent à dire qu'une fois le dossier lancé, la Direction s'engagera à faire régulièrement des points devant le CE. Il faudra toutefois régler et gérer la période intermédiaire (tant au niveau des transports que de la restauration), le tout en liaison avec les CHSCT concernés.

La Présidente pense que l'important aujourd'hui est de s'accorder sur une méthode de travail acceptée par toutes les parties. A cet égard, trois typologies de questions pourraient être distinguées avec tout d'abord le PDE – qui fait l'objet d'un GT spécifique- mais aussi la restauration et l'accessibilité. Pour la restauration, la DT Ouest va prendre en charge le dossier mais toute une série de solutions sont encore envisageables entre les systèmes de navettes, les Tickets Restaurants etc. D'autres chantiers seront également à traiter comme celui de la sécurité, de l'éclairage, de l'accueil des visiteurs, des parkings, de la maîtrise des flux etc. mais tous ces aspects vont bien être intégrés dans les réflexions autour du projet.

Sur la procédure d'information/consultation, l'idée n'était pas de recueillir dès aujourd'hui l'avis du CE mais pour autant, cet avis pourrait légitimement intervenir lors de la séance de la fin du mois d'août dès lors que l'instance s'accorde sur le mode de fonctionnement du dossier. Il faut bien avoir à l'esprit qu'il est question ici d'un chantier important et majeur et qui nécessite d'aller vite.

Philippe MAURICE ajoute que l'implémentation de projet se fera bien sous pilotage de la DT Ouest mais avec le soutien de l'ensemble des entités hors DT et la contribution active de l'UGI. L'entreprise pourra également compter ici avec le GT constitué au mois de juin dernier et dans lequel certains élus ici présents sont parties prenantes.

Régine DOUAILIN soumet l'idée de l'élaboration d'une charte de fonctionnement pour les aménagements à venir.

Franck BESNARD note que ce projet répond à des impératifs économiques très clairs mais qu'il comporte également des inconvénients qui sont tout aussi évidents. La question se pose, dès lors, de savoir s'il s'agit réellement de la meilleure opportunité de déménagement qui ait été étudiée.

Philippe MAURICE répond par l'affirmative. Des opportunités avaient été regardées il y a quelques mois de cela sur la zone de Saint Grégoire au Nord de Rennes mais ces locaux n'auraient pas permis de libérer l'intégralité de l'immeuble de la Mabilais. La solution proposée constitue donc la seule chance pour l'entreprise aujourd'hui de rejoindre une zone qui est, de surcroît, appelée à prospérer avec d'importantes perspectives d'évolution s'il fallait un jour libérer le site de Patton.

Au nom de la délégation SUD, Thierry LE PAIH souhaiterait que le CE adopte une résolution concernant l'aménagement du site.

Il procède à la lecture de cette résolution et en fait circuler le texte, tout en précisant que celui-ci est encore susceptible d'être amendé si certains élus veulent y apporter leurs idées :

« Cette Zone d'Atalante souffre actuellement d'un problème de circulation qu'une nouvelle implantation de France Telecom va certainement aggraver. Le CE demande donc sans attendre la mise en place d'un PDE sur cette zone géographique, sachant que les salariés du groupe FT (OBS, FTRD, ROSI et Equant) attendent depuis déjà deux ans que la DT prenne en charge ce problème qui est de sa seule responsabilité.

A notre connaissance, les solutions de Restauration actuelles sont « saturées » que ce soit le restaurant de FTRD ou le Calydon. Il convient donc que FT, cela en relation avec l'association Rennes Atalante s'engage dans la recherche d'une solution qui ne peut être que la création d'un nouveau point de Restauration.

Il en est de même pour la garde d'enfant. Une Crèche collective, dont le groupe FT, par l'intermédiaire de deux de ses filiales à savoir Equant et Transpac, avait participé à sa mise en place ne peut plus satisfaire l'ensemble des demandes des salariés de FT. Il convient donc que la DT, et cela en relation avec l'association de gestion Rennes Atalante, s'engage dans la mise en place d'une nouvelle crèche. »

Jean-Marc CHIRON propose d'attendre le prochain CE pour s'appuyer sur cette résolution et essayer d'émettre un avis commun.

La Présidente estime que cette suggestion rejoint sa propre proposition pour que l'avis n'ait lieu qu'au CE du mois d'août.

Bernard ELIOT rappelle que le CE doit être consulté sur les projets à caractère global, c'est-à-dire que cette question entre pleinement dans le cadre d'une information/consultation au sens strict du terme. Par conséquent, l'avis du CE portera bien sur l'ensemble du projet (à savoir les éléments présentés le 28 juin et le déménagement la Mabilais). et non pas seulement sur le PSDI. Aucun argument sérieux n'a été exposé pour expliquer que la phase 1 du projet (qui concerne l'UID ? et l'UPR) ne devrait faire l'objet que d'une simple

consultation quand cette partie-là serait traitée en information/consultation. Les éléments des deux dossiers sont absolument identiques et le CE ne comprend donc pas cette différence de traitement.

S'agissant, par ailleurs, de Malakoff, ce site va apparemment accueillir 67 personnes supplémentaires mais les locaux offrent-ils la place suffisante ? Sur Saint-Sulpice ensuite, l'accès par la rue derrière le bâtiment risque de provoquer très rapidement de nombreux engorgements. Les questions liées à la restauration collective font, quant à elles, pleinement partie des prérogatives du CE, qui devra être associé aux réflexions et qui pourra émettre ses propres propositions. Le projet n'a normalement pas à mentionner l'existence d'un parking gratuit aux Gayeulles car cet équipement n'a pas pour vocation de servir à des fins professionnelles et est mis à disposition des promeneurs.

Sur les locaux sociaux enfin, il convient de rappeler que le CE est lui-même employeur. Il faudrait donc savoir si le ratio de 14m² par poste de travail tient bien compte des salariés du CE. Les activités sociales sont en plein développement et si le CE avait déjà été consulté sur l'ancien projet, il serait hautement souhaitable qu'il le soit également sur celui-là. Il conviendra également de prendre en compte tout ce qui concerne la médecine du travail et les assistantes sociales.

Guy JOURDEN confirme que la nécessité d'une information/consultation procède bien des textes de loi. Or dans le cas présent, la première phase du projet devrait également être traitée au travers d'une information/consultation. Le choix de cette procédure n'émane d'ailleurs pas d'une « politique » de l'entreprise mais d'une obligation légale car les projets en question entraînent, à l'évidence, une modification des conditions de travail pour les salariés concernés. Le CHSCT a certes un rôle primordial à jouer sur toutes ces questions mais un dossier comme celui de la restauration est bien du ressort du CE.

La Direction n'a pas non plus à « dicter » au CE de rendre un avis en août ou à toute autre occasion : le CE donnera son avis quand il estimera avoir tous les éléments pour se prononcer. Tel ne sera vraisemblablement pas le cas au mois d'août et le CE peut aussi parfaitement demander une expertise libre sur un projet de cette ampleur. Il s'agirait notamment de savoir si le ratio des 14m² tient bien compte des locaux à caractère social.

La Présidente rappelle que le projet présenté aujourd'hui est basé sur un certain nombre d'hypothèses. On voit bien, au travers de la discussion qui vient d'avoir lieu, que chacun ici converge sur les problématiques à traiter (PDE, restauration etc.). Il a simplement été indiqué tout à l'heure qu'il pouvait être raisonnable de penser que le CE puisse donner un avis le 30 août sur le *cadre de travail* dans lequel il sera possible de faire avancer chacune de ces problématiques. Les CHSCT ne seront eux-mêmes pas réunis avant septembre. Le CE peut donner un avis sous réserve d'un certain nombre de points mais l'important est que les choses puissent avancer. Il s'agit là d'un projet important, ambitieux et qui concerne beaucoup de personnes. L'objectif est donc, dans un premier temps, de trouver un *mode de fonctionnement*, sachant que le CE se trouve concerné non seulement en tant qu'employeur mais aussi en tant qu'instance.

Guy JOURDEN ne voit pas comment la Direction pourrait demander au CE de s'accorder sur un mode de fonctionnement tout en lui ordonnant de rendre un avis d'ici la fin du mois août.

Jean-Marc CHIRON estime qu'il faudra aussi être raisonnable car sinon, ce sont les 600 salariés concernés qui vont pâtir du retard pris, que ce soit sur les transports ou sur la restauration.

Chantal CUISNIER se demande si toutes les possibilités d'implantation ont bien été explorées, notamment vis-à-vis de la ligne métro nord-sud et des possibilités de restauration.

A-t-on bien étudié toutes les solutions alternatives avant de décider de s'inscrire dans un projet initialement prévu pour Alcatel et qui comporte manifestement un certain nombre de contraintes plus ou moins rédhibitoires, notamment au plan environnemental ?

Régine DOUAILIN pense qu'il serait assez judicieux d'avancer à partir d'un « plan de travail » (ou d'une « charte ») qui reprendrait tous les points mis en exergue aujourd'hui et sur lequel le CE pourrait émettre un avis lors de sa prochaine séance, indépendamment du projet proprement dit.

Joël BARBU ajoute que ce plan de travail devrait comporter également une méthodologie et un calendrier de consultation des différentes IRP.

Mario PETRICOLA tient à replacer la problématique dans son contexte. L'idée, au travers de cette information/consultation, est bien de se mettre d'accord et de définir un plan de travail qui vaudrait pour le CE comme pour les autres instances. Le projet ne peut pas entrer dans sa phase de mise en œuvre tant que l'avis du CE n'a pas été rendu. Le risque est donc de « tourner en rond » puisque si les questions posées par l'instance sont parfaitement légitimes, elles ne pourront pas commencer à être résolues tant que le projet ne sera pas entré dans une phase opérationnelle. L'objectif est donc d'avoir pour la prochaine séance un plan de travail précis et de demander au CE de se positionner dessus sous forme d'un engagement, faute de quoi il ne sera pas possible d'avancer.

Daniel GILLARD rappelle que du point de vue du personnel, ce déménagement ne présente certainement pas le même caractère d'urgence. Les salariés bénéficient, en effet, aujourd'hui d'une restauration collective et d'un certain espace de travail.

Thierry LE PAIH pense que la meilleure façon d'avancer serait de commencer à formaliser les problèmes pointés et à se mettre d'accord sur une résolution qui servirait de base au travail.

Bernard ELIOT estime que la « phase de mise en œuvre » évoquée par la Direction correspondra en réalité au déménagement proprement dit. Or cette phase est déjà plus ou moins commencée puisque la DT Ouest a déjà dû prendre un certain nombre d'engagements auprès du bailleur. En intervenant dès le mois d'août, l'avis serait certainement beaucoup trop prématuré et se bornerait à lister une série de questions. Inutile donc de se précipiter : les élus ont besoin de temps pour prendre la mesure de l'ensemble du dossier et obtenir une réponse à toutes les problématiques.

Philippe MAURICE rappelle que la plupart des questions posées aujourd'hui sont liées à l'implémentation du projet. Celui-ci devra être organisé autour de plusieurs axes (accessibilité, restauration, répartition des surfaces entre les différentes entités incluant les services sociaux etc.) et les élus auront sur ces différents points une contribution à apporter au travers des groupes de travail qui ont été ou qui vont être constitués. Au-delà de cette construction proprement dite, les instances de gouvernance (CE et CHSCT) devront également rendre un avis ou être consultées. Tout n'est pas encore figé et l'option prise sur l'immeuble peut encore être levée mais dès lors que le projet entre dans sa phase d'implémentation, il sera nécessaire d'adopter cette démarche de co-construction avec l'ensemble des acteurs concernés (IRP mais aussi autres entités hors DT).

Guy JOURDEN considère que cette démarche de construction du projet intervient bien de façon distincte vis-à-vis de l'avis du CE, lequel ne pourra être rendu que lorsque les élus auront eu des réponses précises aux questions posées.

Catherine FREHEL pense que le CE ne devra effectivement pas se dédouaner d'un avis global. Ce déménagement ne répond pas non plus à un besoin crucial pour le

personnel au vu des conditions actuelles sur la Mabilais. Le CE pourrait donc très bien donner un avis négatif dès maintenant, la Direction ne se priverait pas d'avancer dans son projet comme elle l'a déjà fait sur bien d'autres dossiers. Il faut que des réponses soient apportées sur un certain nombre de problèmes cruciaux mais pour autant, la CFDT ne souhaite pas adopter la résolution proposée par la délégation SUD, qui est trop orientée et qui ne prend pas en considération l'ensemble des problématiques. Tous les sujets qui viennent d'être évoqués et qui figureront au PV devront faire l'objet de réponses concrètes sur un plan et des méthodes de travail avec un calendrier qui permette d'associer les IRP. Lors de sa prochaine séance, le CE pourrait ainsi rendre un avis non pas sur le projet global mais sur ce plan de travail et ce calendrier.

Guy JOURDEN répète qu'il s'agirait dès lors d'un accord sur la méthode de travail, pas d'un avis du CE. La délégation CGT est d'accord pour participer aux groupes de travail afin de traiter les questions soulevées aujourd'hui mais pas pour rendre un avis tant que des réponses précises n'auront pas été apportées.

Catherine FREHEL ne pense pas que le désaccord soit réellement profond entre les différentes organisations syndicales. Toutes considèrent que l'avis ne devra porter que sur un projet plus détaillé et répondant aux questions posées mais en attendant, la CFDT proposait simplement de davantage formaliser les choses.

Guy JOURDEN estime que ce déménagement interviendra de toute manière, le tout étant de voir de quelle façon les choses vont se passer pour les salariés. Tant que le CE n'aura pas rendu d'avis, le dossier restera à l'état de projet mais cet avis pourrait très bien n'intervenir qu'en décembre : d'ici là, les représentants du personnel feront en sorte que ce déménagement s'opère dans les meilleures conditions possibles pour le personnel.

La Présidente assure que l'engagement et l'implication du CE dans la construction de ce projet seront les mêmes et ce quelle que soit la nature de l'avis rendu. Ce dossier offre l'opportunité d'un vrai travail en commun : autant le mener ensemble et de manière exemplaire.

Guy JOURDEN réfute le terme de « construction commune » puisque la décision d'aller sur Saint-Sulpice a déjà été prise de façon unilatérale. Les représentants du personnel vont simplement essayer de faire en sorte que ce mouvement soit le moins pénible possible pour les salariés.

Mario PETRICOLA suggère d'étudier le plan de travail proposé avec une délégation du CE.

Bernard ELIOT sollicite une suspension de séance et propose d'en profiter pour marquer la pause/déjeuner.

La séance est suspendue de 12 heures à 13 heures 45

Bernard ELIOT lit la résolution suivante :

« PSDI Rennes. Le CE met en place une Commission temporaire « PSDI Rennes » ayant pour mandat de travailler sur les questions relatives au déménagement envisagé du site de la Mabilais vers la zone St Sulpice notamment en matière :

- d'accessibilité aux locaux et conditions d'accueil des salariés ;*
- de restauration collective France Télécom ;*
- d'implémentation de locaux de travail et de locaux sociaux (IRP, médecine du travail, assistantes sociales) ;*
- ... cette liste n'étant pas exhaustive.*

La mise en place de cette Commission n'exclut pas les autres questions relatives à l'ensemble du projet PSDI sur les autres sites. Elle ne remplace pas le rôle des autres instances IRP (CHSCT, DS, DP), ni du groupe de travail PDE mis en place sur la DTO. »

La Présidente en conclut que c'est aussi cette Commission qui sera chargée de préparer le cadre de travail qui sera soumis à l'approbation du CE le 30 août prochain.

Bernard ELIOT le confirme.

La Présidente s'enquiert de la composition de ce groupe.

Bernard ELIOT répond qu'elle n'est pas encore définie. Il se propose simplement d'en être le Président et que les organisations syndicales désignent chacune trois membres.

Marie SCHOELINCK demande si des moyens spécifiques seront alloués à cette Commission.

La Présidente répond que le CE dispose déjà de moyens pour faire fonctionner les Commissions non obligatoires.

Bernard ELIOT rappelle que les réunions avec la Direction sont normalement considérées comme institutionnelles.

La Présidente acquiesce. Elle suggère que chaque organisation syndicale fournisse le plus rapidement possible le nom des membres désignés.

Philippe MAURICE ajoute que dans la mesure où il s'agit d'abord de se mettre d'accord sur un cadre de travail, il faudrait qu'un certain nombre de ces membres soient disponibles dans le courant du mois d'août.

La Présidente propose de passer au vote.

La résolution est adoptée à l'unanimité (16 votants).

Bernard ELIOT réitère sa question concernant le passage de 67 à 31 personnes sur le site de Malakoff.

Philippe MAURICE répond que les locaux en question sont aujourd'hui très loin d'être exploités au maximum de leur capacité. Si l'on exclut le plateau technique qui n'a toujours pas été aménagé, le site de Malakoff peut encore potentiellement accueillir de l'ordre de 90 à 100 personnes.

Guy JOURDEN aimerait également que la Direction réponde à la question posée concernant le PSDI et le fait que la première phase ait fait l'objet d'une simple information.

Philippe MAURICE rappelle qu'un débat avait déjà eu lieu sur ce sujet lors du dernier CE. La Direction avait alors expliqué les raisons qui la conduisaient à mener rapidement ce projet, lequel était borné aux frontières de l'UI et de l'UPR. Même si le site de Malakoff offre encore certaines disponibilités, l'idée est bien de faire en sorte que les 30 personnes de l'UI soient dirigées vers Albert 1^{er}. Le dossier sera présenté prochainement aux CHSCT de l'UI et de l'UPR mais contrairement aux éléments présentés ce matin, on connaît ici beaucoup plus le détail des mouvements et des implantations futures des équipes. Il s'agit donc de deux projets différents et qui suivent des calendriers bien distincts puisque le premier, présenté en information, va bientôt pouvoir commencer.

Guy JOURDEN maintient que ce mouvement faisait partie du PSDI et qu'à ce titre, il aurait dû faire partie du projet présenté ce matin pour consultation.

Bernard ELIOT rappelle qu'au moment de l'élaboration de l'ordre du jour, les membres du CE n'avaient pas une information complète sur le PSDI de Rennes puisque le déménagement de la Mabilais n'avait pas encore été évoqué.

Philippe MAURICE assure que du côté de la Direction, on n'imaginait pas non plus que les choses puissent aller aussi vite. Ceci étant, le libellé de « phase 1 » laissait déjà entendre que d'autres étapes suivraient.

Point 3 – Information-consultation sur l’optimisation de l’intervention dans les répartiteurs des UI Bretagne et Pays de la Loire

La Présidente informe que ce point se fera en présence de Patrick COSTES, Luc PANTZER de l’UI Pays de Loire et Jean-Pierre SERRAND de l’UI Bretagne. Le choix a été fait de présenter ce dossier en information/consultation et sur les deux UI car contrairement à d’autres organisations, les Pays de la Loire ont aujourd’hui sur cette activité une équipe complètement dédiée.

Patrick COSTES indique qu’il retracera, dans un premier temps, le contexte général du dossier avant une présentation plus détaillée des situations respectives en Bretagne et Pays de Loire.

A l’heure actuelle, les activités de jarretière sont réalisées soit par des équipes FT, soit par des sous-traitants. On peut donc avoir pour un même répartiteur des intervenants de différentes origines, d’où des difficultés à responsabiliser un acteur unique sur la qualité d’une intervention. Le contexte a toutefois évolué récemment avec l’arrivée de marchés nationaux spécifiques permettant de confier les travaux de répartiteur à des sous-traitants. L’entreprise utilise déjà ce type de services, sachant que ces marchés nationaux permettent notamment de rémunérer les travaux de jarretière à un coût moindre que les anciens marchés multi-techniques.

Les activités confiées à ces entreprises dans le cadre de l’optimisation de l’intervention sur les répartiteurs seront :

- la production (hors liaisons louées) ;
- le service après-vente (toujours hors LL), qui sera sollicité soit par la conduite d’activité, soit par les techniciens ;
- la mise à niveau du répartiteur (nettoyage) ;
- le retassage (regroupement des équipements d’abonnés sur les mêmes cartes afin de récupérer les cartes libérées) ;
- ainsi qu’un certain nombre d’opérations spéciales (tests de plots ADSL etc.).

Les répartiteurs ont été classés en trois catégories avec les répartiteurs dits « habités » (qui intègrent plus de 100 mouvements par jour avec une présence assurée tout au long de la journée), les répartiteurs « semi-habités » (entre 50 et 100 mouvements par jour avec une présence assurée par demi-journée) et les répartiteurs « non-habités » (inférieurs à 50 mouvements par jour et gérés par tournées).

L’évolution proposée s’articule autour de deux idées. En premier lieu, les répartiteurs habités ou semi-habités seront confiés en totalité soit à FT, soit à une entreprise de travaux de jarretière (ETJ). Il s’agira également d’assurer l’optimisation des modes opératoires entre la conduite d’activités, les techniciens FT et le point d’entrée unique des ETJ. L’idée sera donc d’avoir des acteurs bien identifiés pour éviter que l’activité se trouve disséminée.

La démarche comprend elle-même deux phases dont la première devrait démarrer dès la rentrée et où il s’agira de valider l’efficacité des modes opératoires sur un nombre limité de répartiteurs. C’est ainsi que pour les Pays de Loire, trois répartiteurs seraient confiés à une ETJ quand quatre autres resteraient traités par France Télécom et sans intervention extérieure. La même démarche sera adoptée pour la Bretagne avec trois répartiteurs confiés à l’extérieur et un assumé en interne. La deuxième phase consistera ensuite en une généralisation de ce mode opératoire selon la répartition qui va suivre.

Luc PANTZER explique que pour ce qui concerne la Bretagne, l’activité jarretière de Quimper sera assurée par FT. Sur Lorient, suite au départ en retraite d’un agent FT et suite

au souhait de son collègue de rejoindre une autre activité de terrain, l'activité jarretièrage sera désormais sous-traitée. Il en sera de même pour Vannes, où les deux agents FT actuellement en charge de l'activité sont volontaires pour effectuer la production sur les centraux périphériques dans le cadre de la reprise d'une activité sous traitée. Sur Rennes, l'activité jarretièrage sera sous-traitée à l'exception du répartiteur de Villejean, qui continuera d'être confié à des ateliers protégés chapeautés par FT. Pour ce qui concerne le secteur de Saint-Brieuc/Guingamp/Morlaix, l'activité de jarretièrage sera, là encore, sous-traitée quand elle restera assurée par FT sur le répartiteur de Brest/Centre. Les autres répartiteurs de l'agglomération seront sous-traités, tout comme ceux de Saint-Malo. Enfin, l'activité jarretièrage de Dinan continuera d'être assurée par FT.

Jean-Pierre SERRAND expose ensuite l'organisation projetée pour les Pays de Loire. Sur la Roche sur Yon, l'activité jarretièrage sera toujours assurée par FT en collaboration avec un atelier protégé. Il en sera de même pour Cholet. Pour Angers, un répartiteur sera confié à une ETJ et l'autre restera chez FT. Pour Nantes, l'activité de jarretièrage sera sous-traitée pour sept des répartiteurs habités et assurée par FT pour le huitième et ceux des classes IV. L'opération implique le déploiement de treize agents. A Saint-Nazaire, l'activité jarretièrage sera assurée par FT mais le retassage est confié à une ETJ avec pour conséquence le déploiement de cinq agents. Un ou deux d'entre eux pourraient être redéployés sur le pilotage et le SI de cette activité. Sur Laval, l'activité jarretièrage est gérée par FT en lien avec la COTOREP. Quant au Mans, deux répartiteurs seront confiés à une ETJ et un autre restera chez FT mais l'opération ne nécessitera *a priori* aucun déploiement puisque les personnes concernées désirent se tourner vers d'autres activités.

Patrick COSTES poursuit avec l'accompagnement RH du dossier. Les déploiements des personnels s'effectueront, bien sûr, dans le respect des mesures d'accompagnement prévues par la note DG 46. Une attention particulière sera portée aux formations à mettre en oeuvre dans le cadre des propositions d'emploi qui seront faites aux salariés. Chaque collaborateur bénéficiera d'un accompagnement individuel de l'Espace Développement. Les responsables de départements et de groupes concernés ainsi que le département des Ressources Humaines de l'UI soutiendront activement les salariés dans leurs démarches. Les options possibles seront étudiées en fonction des compétences, des aspirations des personnes et des bassins d'emploi locaux. Une évolution vers les métiers prioritaires à pourvoir sera privilégiée en fonction des compétences détenues par les personnels concernés. Des solutions de postes internes à l'UI Pays de Loire pourront être proposées aux salariés ne répondant pas aux profils de compétences requis sur les métiers prioritaires.

La Présidente précise que le calendrier intègre en réalité une première phase en septembre puis la seconde sur le premier trimestre 2008. Elle s'enquiert ensuite d'éventuelles questions sur ce dossier.

Joël BARBU demande si ce projet rejoint une politique nationale de la DIDR et de sous-traitance du RE. Il souligne également le fait que cette réorganisation se trouve en contradiction avec les éléments qui avaient été présentés en février autour d'une baisse des activités en sous-traitance et d'un renforcement de l'activité. Faut-il y voir un changement de politique ou de stratégie ?

Jean-Marc CHIRON note qu'un marché a apparemment été passé au niveau national et qu'une étude financière a été menée pour démontrer que le fait de recourir à du personnel de France Télécom revenait plus cher à l'entreprise. Le projet semble tendre à laisser les classes III à des entreprises privées et à conserver les classes IV pour le personnel FT mais rien ne dit que d'ici un à deux ans, de nouvelles restructurations n'interviendront pas toujours au nom de cette prétendue moindre productivité des salariés internes. En tant que Président de la Commission Economie et Marchés, Jean-Marc CHIRON souhaiterait donc disposer de

l'étude en question et qui entendait prouver la pertinence du recours à la sous-traitance sur cette activité.

Guy JOURDEN demande si les agents qui travaillent sur Vannes vont être appelés à changer d'affectation.

Daniel GILLARD souhaiterait connaître l'effectif global concerné avec éventuellement un tableau sur la situation et le devenir de chacun des personnels impactés.

Marie SCHOELINCK donne lecture de la déclaration préparée par la délégation SUD concernant ce dossier. Elle précise que cette déclaration sera adressée à la Direction et annexée au présent procès-verbal.

Guy JOURDEN rappelle que le décret de septembre 2004 sur les travaux en hauteur continuera à s'appliquer. Par conséquent, là où le projet parle d'une « mise en conformité » avec ledit décret, il ne faudrait pas que ce dossier revienne à ce que l'entreprise se débarrasse du problème en le reportant sur le dos des salariés des sous-traitants.

Patrick COSTES se propose de répondre aux questions qui viennent d'être posées. En premier lieu, ce projet répond effectivement à une directive nationale d'organisation du travail définie au niveau de la DIDR. L'idée n'est pas, pour autant, d'avoir systématiquement recours à la sous-traitance mais de faire en sorte que FT et les ETJ n'interviennent pas conjointement sur les mêmes répartiteurs. En second lieu, des entreprises qui étaient auparavant à caractère multi-technique interviendront demain spécifiquement en jarretièrage sur des répartiteurs donnés, ce qui ne les empêchera pas d'avoir d'autres activités sur d'autres marchés. Les répartiteurs en question n'ont toutefois pas encore été définis dans le détail pour chacune des villes mentionnées tout à l'heure.

Le souci avait été, dans un premier temps, de faire en sorte que des personnels utilisés jusqu'alors sur des tâches diverses et variées puissent se consacrer plus spécifiquement aux répartiteurs et obtenir par-là même une meilleure reconnaissance de leur travail et de son utilité. Une nouvelle donne est apparue depuis avec l'avènement de la GRC et l'idée de gérer l'intégralité des répartiteurs sur le réseau structurant, d'où l'intérêt de créer sur Nantes un service GRC qui reprenne la Normandie, la Bretagne et les Pays de la Loire. D'autre part, France Télécom a aussi sur Nantes des besoins importants sur les responsables d'opérations et les responsables d'affaires pour le marché des Entreprises (RO RAI). Il s'agirait donc de créer un groupe d'environ 40 personnes qui puisse évoluer sur la durée sur le cœur de métier de l'entreprise (à savoir le réseau structurant) et qui se composerait *grosso modo* d'un peu plus de dix personnes en Pays de Loire, *idem* en Bretagne et *idem* en Normandie.

Pour composer ces équipes, la première démarche a été de rechercher les personnels en place et qui opèrent sur du 42C avant de trouver ensuite d'autres personnes intéressées par cette activité. Tous ces éléments mis bout à bout ne représentent que le quart environ des besoins et il a donc fallu se tourner vers d'autres profils. C'est dans ce cadre que sont intervenus les DICP mais il manquait encore un peu plus d'une dizaine de personnes, d'où le recours à des collaborateurs qui, eux, connaissent les répartiteurs et qui pourraient venir compléter ces équipes. Il s'agit donc ici de s'inscrire dans un projet global qui joue à la fois sur les métiers prioritaires et sur le cœur de métier de l'entreprise au travers de la GRC.

Un travail individuel et de proximité devra être mené au niveau managérial mais aussi avec les RH et l'ED pour accompagner les personnes et tenir compte de leurs capacités comme de leur histoire pour que chacun (entreprise et salarié) puisse y retrouver son intérêt. L'accent ici a été mis sur Nantes et les conséquences individuelles du projet seront bien étudiées au cas par cas.

Catherine FREHEL rappelle que l'article L. 432-1 du code du travail énonce que le Comité d'Entreprise doit obligatoirement être consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Par conséquent, si ce projet procède bien d'une politique définie nationalement ? en matière d'organisation du travail, la Direction se doit de préciser la date de consultation du CCUES et les conclusions qui en sont ressorties.

Patrick COSTES indique que selon la terminologie exacte, ce projet fait suite à une « recommandation » de la DIDR pour organiser le travail de cette façon-là mais chaque UI a eu ensuite le loisir de s'organiser comme elle l'entendait.

Catherine FREHEL ne se satisfait pas de cette réponse. Le jour même où doivent paraître les résultats du référé, il y a fort à parier que chaque DT va recevoir exactement le même type de présentation : tout cela manque totalement de sérieux. Il s'agit ici de recommandations nationales et qui ont une portée nationale : elles doivent donc être vues préalablement en CCUES.

Mario PETRICOLA assure que ce CE est le seul à avoir placé aujourd'hui une information/consultation de ce type à son ordre du jour. Si les autres DT n'ont pas eu à connaître de dossier de ce type, c'est simplement parce que pour les Pays de la Loire, l'activité en question se trouvait préalablement centralisée avec une équipe de 13 personnes. Tel n'était pas le cas sur la Bretagne, où l'organisation du travail était définie au niveau local. La seule directive réellement nationale est celle qui invite à une séparation complète de la gestion des répartiteurs entre ceux qui restent chez FT et ceux qui vont à la sous-traitance afin de mieux définir les responsabilités de chacun en cas de problème. On peut certes discuter à l'envie de savoir si d'un point de vue juridique, le dossier ne devait pas être préalablement présenté à telle ou telle instance. Les CHSCT concernés seront, bien sûr, consultés mais dans certaines DT, seuls les CHSCT ont été saisis et non le CE. Les élus pratiquent ici une interprétation très « extensive » des textes car si l'opération avait concerné uniquement le périmètre de l'ex-Bretagne, l'information/consultation n'aurait pas eu lieu d'être.

Catherine FREHEL précise que c'est la Direction elle-même qui a parlé de « recommandations nationales » sur un changement d'organisation et qui sont à l'origine du présent dossier. Peut-être ces recommandations seront-elles appliquées différemment au plan local mais les élus du CE devraient cependant en avoir connaissance pour pouvoir mesurer leur influence sur le périmètre de la DT et appréhender l'ampleur générale du projet.

La Présidente explique que cette recommandation nationale entendait surtout traiter les problématiques de responsabilité et de sécurité vis-à-vis des contentieux qui ont pu avoir lieu, avec donc l'idée de bien séparer les sites entre ceux qui relèvent d'une ETJ et ceux qui restent sous contrôle de France Télécom. Les CHSCT des UI concernées seront mis dans la boucle début septembre et vont travailler sur ce dossier en étudiant les situations individuelles des personnes impactées. Quoi qu'il en soit, il s'agit bien là de « directives » métiers et qui sont totalement de bon sens. Il est certes assez tentant de lier cette question à d'autres dossiers en cours mais les proportions ne sont pas du tout les mêmes.

Catherine FREHEL rétorque que ces projets ressortent de la même logique.

S'agissant des évolutions à venir sur ces métiers, Patrick COSTES répète que l'UI va avoir des besoins en effectifs non seulement sur son activité prioritaire mais aussi sur la GRC. Le problème est, du reste, très local puisqu'il est exclusivement centré sur Nantes. L'idée ici est effectivement d'appliquer une directive métier, comme on pourrait le faire s'agissant de tel ou tel logiciel informatique. Chacune des UI applique donc cette recommandation selon le contexte local.

Luc PANTZER aborde ensuite les questions liées à la sécurité des accès, lesquelles figureront dans les annexes des contrats qui seront passés avec les ETJ. Les personnes seront clairement identifiées et il sera possible de connaître très précisément leurs horaires de présence. Il n'est pas non plus question de se débarrasser du problème des travaux en hauteur. Les dispositifs mis en place continueront à être améliorés et les opérations d'électrification d'un certain nombre d'échelles sur Nantes seront maintenues pour le confort des personnels (qu'ils appartiennent à FT ou à la sous-traitance).

Concernant l'accès du personnel FT dans la journée sur des répartiteurs qui sont habités (ou sur la vacation pour les répartiteurs semi-habités), il est prévu que le technicien FT contacte téléphoniquement les personnes qui travaillent dans le répartiteur et puisse leur demander l'essai ainsi que les résultats de celui-ci. Le contrat stipule que ce type de demande intervient de manière prioritaire vis-à-vis des travaux de production. Pour cela, le contrat prévoit également que les ETJ se soient munies des appareils de mesure correspondants (MTT light par exemple) pour effectuer des tests de synchronisation voire de connexions. L'accès au répartiteur sera donc limité mais non pas interdit. Les techniciens qui ont en charge l'activité Liaison Louée Turbo DSL et ceux qui opèrent sur le HNO continueront à intervenir et FT pourra encore faire figurer en annexe des contrats les cas où ses agents seront autorisés à intervenir.

Il est, par ailleurs, prévu de mesurer la qualité du service rendu autour de quatre indicateurs : le taux de signalisation/répartiteur, le taux de répétition de dérangements sous deux semaines, le pourcentage d'essais avec mélodie efficace, et le taux global d'erreurs. Ces quatre indicateurs feront l'objet d'un cinquième indicateur « composite » avec un système de malus ou de bonus analogue à celui utilisé actuellement pour les sous-traitants. De plus, lors du début du marché une période de deux fois trois mois est prévue pour surveiller les résultats de l'entreprise retenue, corriger les erreurs voire dénoncer le contrat.

Tout cela va donc dans le sens d'une totale responsabilisation. Le contrat est passé pour une durée d'un an renouvelable deux fois, le tout dans un souci de partenariat bien senti.

Jean-Pierre SERRAND indique que les conditions d'accès sont les mêmes pour la Bretagne, où six personnes en tout sont concernées. Ces collaborateurs ne changent pas d'activité mais vont évoluer sur un site différent, soit en accompagnement des CAT, soit en tant que classe IV. Les personnels de l'UI de Vannes n'ont donc pas à connaître de changement d'affectation.

Daniel GILLARD en conclut qu'il n'est pas envisagé de procéder à des redéploiements sur le périmètre de l'UI Bretagne.

Jean-Pierre SERRAND le confirme. L'activité y est déjà sous-traitée à des prestataires qui font des raccordements clients, la partie SAV et celle du répartiteur, les techniciens France Télécom assurant la partie jarretièrage. L'idée maîtresse du projet est bien d'améliorer la qualité du service rendu en limitant les pertes de temps et en évitant de se retrouver sur certaines heures à quinze répartiteurs pour seulement trois échelles ?.

Guy JOURDEN rappelle que le CHSCT avait rejoint l'idée d'organiser le travail un peu différemment mais qu'il avait aussi insisté pour que l'activité continue à être opérée par du personnel France Télécom. L'entreprise a annoncé à grands cris qu'elle allait supprimer 22 000 emplois mais l'on s'aperçoit que ce n'est pas l'activité qui manque. Au contraire, France Télécom doit de plus en plus avoir recours à la sous-traitance et ce sont plutôt les embauches qui sont trop peu nombreuses au regard des besoins.

Sur les questions concernant la politique de sourcing, la Présidente explique que jusqu'à présent, les contrats d'achat passés par l'entreprise s'appuyaient sur des coûts d'unités d'œuvre assez élevés car basés sur des prestations multi-techniques. Ces coûts seront donc moins élevés puisque l'on prendra désormais en compte différentes unités d'œuvre en fonction des prestations visées.

Sur les effectifs en Pays de Loire, Luc PANTZER répète que le projet concerne 13 techniciens à Nantes et cinq personnes qui s'occupent actuellement du retassage. Il ne sera toutefois pas possible de fournir le nom de ces personnes puisque les répartiteurs n'ont pas encore été nommément désignés. Le choix dépendra, en outre, du résultat du travail fait avec chacun des techniciens pour déterminer le répartiteur retenu ou les personnels qui resteront ou non sur l'activité jarretièrage.

Marie SCHOELINCK s'enquiert justement du nombre de techniciens qui resteront sur cette activité.

Luc PANTZER répond qu'ils seront quatre sur Nantes.

Marie SCHOELINCK en conclut que les quatorze autres iront à la GRC.

Patrick COSTES répond par la négative : certains pourraient aussi être dirigés vers des métiers prioritaires ou encore le 118712.

Daniel GILLARD est étonné d'apprendre que 118712 fait désormais partie des « métiers prioritaires » pour l'entreprise...

Thierry LE PAIH indique que les élus ne sont pas non plus dupes des arguments avancés, notamment concernant la « responsabilisation » ou le niveau de qualité du service rendu. Tout cela n'est en réalité qu'un prétexte pour augmenter encore et de façon conséquente le recours à la sous-traitance. Le projet présente une organisation cible mais sans que la date en soit connue et la seule certitude ici est que la sous-traitance va encore être appelée à se développer. Quels que soient les arguments développés, la réalité du terrain est que dans les différentes villes du territoire, les personnels de France Télécom voient chaque jour des activités leur échapper alors que certaines de ces missions permettraient à des collègues en difficulté d'avoir un emploi à part entière dans l'entreprise. Les élus siègent ici au CE de la DT Ouest, pas dans une instance limitée à l'UI Pays de Loire. Ils doivent donc adopter une vision plus globale des questions liées à l'emploi des personnels. Quant à la prétendue amélioration de la qualité de service, l'appel à ces ETJ ne semble pas avoir joué dans ce sens-là pour le moment.

Marie SCHOELINCK réitère sa question concernant les tâches qui vont être affectées aux agents qui s'occupaient précédemment des répartiteurs appelés à passer à la sous-traitance. Les élus souhaiteraient aussi connaître les coûts économiques comparés des travaux de jarretièrage et des travaux multi-techniques. Ces entreprises ne feront certainement pas que du jarretièrage et il n'est pas certain que l'opération se solde par un véritable gain pour France Télécom et ses personnels. Enfin, le médecin du travail a-t-il été prévenu de ce projet, qui va impacter certaines personnes déjà fragilisées ?

Mario PETRICOLA rappelle que les médecins du travail sont membres de droit des CHSCT. Ils auront donc forcément connaissance du dossier. Au-delà de cette présence en CHSCT, les redéploiements de ce type et qui portent effectivement sur une population particulière requièrent la plus grande attention. L'opération se fait en relation entre Directeur de l'unité, le DRH et le médecin pour voir si les réaffectations proposées ne soulèvent pas de contre-indication médicale.

Guy JOURDEN croit comprendre que les agents de Vannes vont désormais tirer toutes les jarretières pour l'ensemble de la ville et de sa périphérie.

Jean-Pierre SERRAND le confirme.

Guy JOURDEN estime que cet état de fait va occasionner ~~peu~~ d'incessants déplacements.

Jean-Pierre SERRAND ne souscrit pas à ce point de vue. Ces agents auront chaque matin un nombre d'OT affecté dans leur plan de charge, comme ils le font déjà aujourd'hui. Ils disposent pour cela de tous les outils informatiques nécessaires.

S'agissant ensuite des questions concernant la qualité du travail, les nouveaux contrats vont bien dans le sens d'une responsabilisation accrue des intervenants extérieurs. La qualité du travail se trouvera ainsi mesurée pour chacun des répartiteurs, ce qui constitue une nouveauté par rapport à la situation actuelle.

Joël BARBU demande s'il est prévu de décliner auprès des sous-traitants la charte des comportements applicable aux agents de France Télécom, notamment au regard des situations conflictuelles qui pourraient potentiellement advenir entre les deux types d'acteurs vus la position dominante des ETJ dans les répartiteurs. Des problèmes de ce type ont déjà eu lieu par le passé quand des titulaires de contrats avaient eu un comportement totalement aberrant.

La Présidente répond que les contrats reprennent déjà globalement la charte, sachant que les situations sont ensuite gérées au cas par cas.

Jean-Pierre SERRAND ajoute que si les comportements sont effectivement mentionnés dans les contrats, ces derniers ne font pas non plus état de tâches ou de cas spécifiques. Une mise en priorité des tâches sera simplement effectuée dans un second temps par la Conduite d'Activité. C'est ainsi que les techniciens FT qui seront chez les clients et qui souhaiteront faire un test sur un plot ou sur une boucle seront prioritaires vis-à-vis des tâches de production. En cas de refus de l'entreprise sous-traitante, l'agent en référera à la CA qui fera elle-même remonter le problème au Responsable Qualité du secteur.

La Présidente précise que les éléments demandés concernant les coûts d'unités d'œuvres respectifs du jarretière et du multiservices seront fournis à la Commission Economique.

Marie SCHOELINCK considère que ces données devront faire apparaître non seulement les coûts mais aussi ce qui entre dans ces activités ?

La Présidente acquiesce : ces informations intégreront aussi bien la composition des unités d'œuvres que leur coût.

Daniel GILLARD note que le document fait référence au devenir des répartiteurs habités et non-habités mais qu'en est-il des équipements dits « semi-habités » comme celui d'Auray ?

Jean-Pierre SERRAND répond que l'on s'est appuyé ici sur des comptages en moyenne avec un historique sur douze mois mais ces répartiteurs pourront être considérés comme plus ou moins habités en fonction du nombre de mouvements.

Daniel GILLARD aurait préféré que des sites comme ceux de Saint-Malo, Morlaix ou Quimper restent sous la responsabilité de France Télécom et ne soient pas sous-traités.

Christian CORNUAILLE s'interroge sur le système de mise en priorité du traitement des tâches dans les répartiteurs. Où est le gain de temps si le technicien, une fois chez le client, doit passer par la Conduite d'Activité pour que cette dernière contacte l'ETJ ?

Luc PANTZER explique que pour tout ce qui concerne le SAV, le contact pourra s'opérer directement vers le répartiteur sans passer par le point unique ou par la Conduite d'Activité. Ceci étant, ces problématiques ne sont pas non plus nouvelles et il peut arriver que les techniciens peinent à joindre l'interlocuteur souhaité même quand celui-ci fait partie de France Télécom. Il en va de même pour les problèmes relationnels qui peuvent exister entre les ETR, les ETJ et France Télécom. Ces questions pourront certes être gérées dans le cadre d'une charte des bonnes conduites mais ces difficultés existaient déjà dans l'ancienne organisation. Ce qui est sûr, c'est que l'ordre de priorité des travaux continuera bien à être défini par France Télécom et notamment par la Conduite d'Activité.

Bernard ELIOT pense que le CE aurait besoin d'une vue d'ensemble par site et par répartiteur. Pour Quimper par exemple, la répartition se fera-t-elle sur le principe d'un agent affecté à chacun des répartiteurs ? Il faudrait que les élus puissent disposer des chiffres de la situation existante et à venir. Sur le retassage enfin, il conviendra d'apporter pour la Bretagne les mêmes précisions que celles qui sont fournies pour les Pays de Loire.

Jean-Pierre SERRAND répond que l'organisation n'y est pas la même puisque la Bretagne ne compte pas d'équipes spécifiquement dédiées au retassage. Quant à la première partie de la question, les conditions de répartition des agents sont identiques que le répartiteur soit géré par FT ou qu'il soit géré par une ETJ, en ce sens qu'il faudra bien mettre les ressources nécessaires en fonction de l'activité. C'est là tout l'avantage du système de répartiteurs que de pouvoir ajuster les ressources en fonction du nombre de mouvements.

Bernard ELIOT en conclut que ce sont les techniciens d'intervention qui feront le delta et qui serviront de variable d'ajustement.

Jean-Pierre SERRAND le confirme.

Jean-Luc PIOGER rappelle que le jarretièrage de Saint-Brieuc et de Guingamp est sous-traité depuis longtemps déjà. Or alors que 13 agents Nantais vont être redéployés vers la GRC, ne serait-il pas possible de confier du travail de jarretière à ceux des Côtes-d'Armor qui vont devoir abandonner la GRC ?

Daniel GILLARD constate que la Bretagne va connaître ici une professionnalisation complète de l'activité jarretièrage. Les collègues et les TIC seront certes toujours appelés à entrer occasionnellement dans les centraux, ne serait-ce que pour faire des tests ou faute d'une réactivité suffisante du côté de l'entreprise sous-traitante. Il n'empêche que l'activité sera radicalement différente et que tout cela va certainement nécessiter l'apport de ressources complémentaires qu'il faudrait pouvoir quantifier.

Jean-Pierre SERRAND répond qu'il s'agit surtout ici d'utiliser différemment la sous-traitance mais sans que l'opération signifie pour autant une augmentation du recours à l'extérieur. L'idée sera donc de mettre les ressources au bon endroit et au bon moment et la question sera abordée en septembre dans les CHSCT des UI.

Chantal CUISNIER explique que sa remarque aura trait aux effectifs. Le projet UI présenté en mai faisait déjà état d'une diminution de 18 personnes auxquelles vont donc s'ajouter les 19 personnes (treize en Pays de Loire et six en Bretagne) aujourd'hui impactées sur la DRE, soit 37 emplois en moins. Le bilan des effectifs de la DT Ouest mentionne quant à lui le chiffre de 40 départs au T2. Par conséquent, l'entreprise est surtout préoccupée de

supprimer les emplois et les 22 000 suppressions semblent effectivement être la seule « boussole » commune à ces différents projets.

Marie SCHOELINCK évoque, de son côté, les questions liées à la sécurité du SI. Aujourd'hui en effet, les agents disposent de micro-ordinateurs dédiés mais qu'en sera-t-il demain ? Les entreprises privées vont-elles avoir accès au SI de France Télécom ? Par ailleurs, alors que le ménage général est fait actuellement sur des budgets propres à FT, qui va payer à l'avenir les entreprises de nettoyage ? Il faut savoir qu'en certains endroits, l'entretien (notamment des toilettes) laisse déjà franchement à désirer.

Guy JOURDEN souhaite revenir sur la situation des Côtes d'Armor, où quasiment toute l'activité va être sous-traitée. Pourquoi ce département serait-il exempt de cette période de comparaison et d'observation décidée pour les autres secteurs ?

Jean-Pierre SERRAND indique que pour le nettoyage des répartiteurs, il convient de différencier d'une part la logistique du bâtiment (entretien des toilettes etc.), qui continuera d'être assurée comme aujourd'hui et d'autre part le ménage lié à l'activité (balayage des déchets de jarretière etc.), dont le contrat stipule qu'il est à la charge du gestionnaire du répartiteur.

Luc PANTZER explique que pour ce qui concerne le SI, l'application PIDI empêchera *a priori* l'accès aux informations propres à l'entreprise. Il est également prévu d'installer dans chacun des répartiteurs une imprimante dédiée et qui sortira tous les matins les ordres de travaux de jarretière.

Marie SCHOELINCK rappelle que beaucoup de personnels nomades ont accès aujourd'hui à ce type d'imprimantes et au SI : qu'en sera-t-il demain ?

Luc PANTZER répond que sur l'UI Pays de Loire actuellement, c'est effectivement le nomadisme qui est privilégié. A ce titre, les techniciens ne sortent pas d'OT en format papier puisqu'ils reçoivent les ordres de travaux *via* leur mobile. Les techniciens qui sortent des OTR papier sont les techniciens des Liaisons Louées et les Turbo DSL, pour lesquels l'UI propose des locaux de prise de service à Nantes ou sur les sites de Classe III et IV. Une pièce y est réservée avec une imprimante et une station de bureau pour que ces techniciens puissent sortir leurs OT. C'est aussi ici que sont stockés les routeurs pour que les intervenants ne soient pas obligés de venir les chercher tous les matins. En dehors donc de ces cas particuliers, la sortie des OT n'a pas vocation à se faire dans les répartiteurs pour les agents de type multiservices.

Jean-Pierre SERRAND ajoute qu'il en est de même sur la Bretagne, avec en particulier l'utilisation de l'outil PIDI pour que les entreprises extérieures n'aient pas accès au SI de France Télécom. Là encore, des imprimantes dédiées sont installées sur les différents sites. Enfin, les techniciens en interventions nomades se sont vus attribuer des accès ADSL à partir desquels ils peuvent venir chercher leurs OT depuis leur PC portable. Du reste, si le projet prévoit une période de test sur septembre et octobre, c'est aussi pour juger de l'efficacité des relais SI et de la justesse des relations entre les agents France Télécom et les entreprises extérieures.

Marie SCHOELINCK demande si toutes les salles qui existent actuellement à l'extérieur des répartiteurs seront ou non maintenues.

Jean-Pierre SERRAND répond que les agents continueront effectivement à travailler à partir de leurs mots mot de passe. Il restera également des micro-ordinateurs, qu'il va simplement s'agir de sécuriser pour que les intervenants extérieurs n'aient pas accès aux informations concernant directement l'entreprise.

Franck BESNARD note qu'un des points-clés de ce dossier concerne la re-direction vers des métiers prioritaires de personnels qui exercent actuellement sur des activités de jarretièrage. Le risque est notamment que ces agents connaissent des difficultés d'adaptation. Par conséquent, la Direction a-t-elle procédé à une estimation du nombre de personnes qui se trouveront dans cette configuration et à partir de quel taux de transformations réussies considèrera-t-on cette opération comme un succès ?

Patrick COSTES répond que si les initiateurs du projet ont, bien sûr, une idée du nombre de personnels qui pourraient être potentiellement en difficultés, l'idée n'a pas non plus été d'adopter une approche aussi « binaire » entre échecs et réussites. Beaucoup d'intervenants l'ont souligné à juste raison, il y a là un certain nombre d'agents qui connaissent des difficultés importantes et qui devront donc faire l'objet d'un traitement individuel. Ceux qui s'interrogeront sur leur capacité à acquérir les compétences nécessaires auront également l'opportunité de travailler avec l'ED et avec leurs managers sur les formations qu'ils pourraient suivre et sur l'accompagnement qu'ils devront recevoir. Sur ce dossier-là comme sur d'autres, le principe est bien de faire en sorte que ceux qui souhaitent essayer d'évoluer soient toujours les bienvenus. Si quelqu'un n'y parvient pas malgré toutes les aides qui auront pu lui être apportées, la situation ne devra pas pour autant être regardée comme un échec : la personne aura au moins eu le mérite d'essayer. Il y aura donc toute une démarche à adopter pour valoriser la tentative en elle-même, indépendamment du résultat obtenu. Dans cette optique, chaque individu devra être suivi individuellement et aidé au maximum.

Franck BESNARD demande si l'entreprise a bon espoir que cette transformation soit une réussite pour l'ensemble des agents concernés.

Patrick COSTES pense que l'opération devrait déjà être satisfaisante pour une très forte proportion d'entre eux.

Guy JOURDEN note que le projet n'est aujourd'hui pas totalement ficelé : est-ce à dire qu'il serait amendable ?

La Présidente répond par l'affirmative.

Bernard ELIOT constate qu'il n'y a plus de questions. Il propose de mandater les deux Commissions Economie et Evolution des Marchés ainsi que Emplois et Métiers pour travailler sur le dossier et faire remonter les questions à la Direction.

La CFDT sollicite une suspension de séance.

Départ de Messieurs SERRAND, PANTZER et COSTES.

La séance est suspendue de 15 heures 23 à 15 heures 55.

Bernard ELIOT donne lecture de la résolution suivante :

« Le CE décide une expertise libre sur le dossier « Optimisation de l'intervention en Répartiteur » qui conduit à une augmentation de la sous-traitance. Le CE mandate les Commissions « Economie et Evolution des Marchés » et « Emplois et Métiers » afin de définir le cahier des charges et la mission de l'expert. Le CE mandate le Bureau du CE pour le choix de l'expert. »

La Présidente propose de passer au vote.

La résolution est adoptée à l'unanimité.

Point 4 – Information/consultation sur les règlements intérieurs des unités

La Présidente rappelle que ce point devra être l'occasion d'émettre un certain nombre de remarques globales avant que le CE émette un avis.

Mario PETRICOLA ajoute que les RH ont élaboré un tableau de synthèse sur les deux points suivants de l'ordre du jour avec, unité par unité, les dates de présentation et d'avis des CHSCT.

Guy JOURDEN fait observer que certaines de ces unités existent depuis longtemps déjà et avaient donc établi un règlement intérieur qui n'était pas applicable puisqu'il n'était pas passé devant le CE. Pour d'autres RI comme celui de l'UI, il manque encore l'avis des CHSCT concernés.

Mario PETRICOLA indique que ces différents règlements auraient logiquement dû être soumis au CE et assure que la chose sera faite si tel n'avait pas été le cas. Quant à la deuxième partie de la question, la Direction fournira au CE l'ensemble des avis écrits dont elle aura eu connaissance.

Guy JOURDEN rappelle que même de simples modifications du règlement intérieur, si elles sont suffisamment importantes, doivent passer devant le CHSCT et le CE.

La Présidente confirme cet état de fait.

Christian CORNUAILLE note que certains articles de ces différents règlements intérieurs apparaissent très intéressants et devraient, selon la CGT, figurer dans tous les RI. Il en va ainsi de l'article 3 sur les retards et absences et du point 3.2 sur le signalement d'une absence : tous les documents gagneraient à systématiquement préciser que le signalement avant la première vacation doit se faire « *sauf cas de force majeure* ». Le règlement intérieur de l'UAT apporte cette précision importante et qui mériterait d'être généralisée. D'autres dispositions intéressantes et qui existent dans certains de ces RI pourraient être étendues à l'ensemble des unités.

La Présidente l'invite à faire parvenir ces différentes remarques afin que celles-ci puissent ensuite être intégrées.

Catherine FREHEL indique que la délégation CFDT s'était également étonnée du fait que le CE n'ait pas reçu communication des avis émis par les CHSCT concernés. Elle aurait aussi souhaité que des rencontres soient préalablement organisées avec les délégués syndicaux afin de faire évoluer dès le départ ces règlements dans un sens favorable. Il ressort de ces différents textes que les exigences vis-à-vis des salariés sont systématiquement mises en avant quand les engagements de la Direction apparaissent beaucoup plus en retrait. Il faudrait, en outre, que ces règlements fassent figurer les outils de référence sur le suivi et le contrôle de la durée du temps de travail pour que la question puisse être réglée dans les meilleures conditions en cas de réclamation.

La délégation CFDT souhaiterait avoir également des précisions sur le dispositif d'autorisation managériale pour les absences exceptionnelles en cours de vacation : ces supports doivent-ils être écrits ou bien une simple communication orale suffit-elle ? S'agissant ensuite de la consommation de boissons alcoolisées et la mise en place de contrôles d'alcoolémie, les règlements devraient se contenter de rappeler les prescriptions de l'article L.232-2 du Code du Travail mais sans reprendre les mentions relatives aux contrôles internes qui sont, de toute façon, illégaux, comme l'a confirmé récemment

l'Inspection du Travail. Certains règlements intérieurs énonçant des règles plus précises que d'autres en matière d'événements exceptionnels, le mieux serait de s'appuyer uniquement sur le Code du Travail pour éviter toute confusion.

Sur la représentation des personnels, il est assez étonnant qu'aucun règlement intérieur ne fasse référence aux IRP et surtout aux DP dans le traitement des réclamations individuelles et collectives. Les documents citent, au contraire, les CAP mais ces instances ne se réunissent qu'à partir du moment où la question a commencé à être traitée au niveau local et où une première traçabilité existe en réunion de DP. Il faudrait donc que ce niveau de requête et de défense soit, lui aussi, mis en évidence.

La CFDT s'étonne qu'il ne soit pas fait référence aux problématiques de déontologie en matière d'écoute du personnel, notamment sur l'UAT, le CCO&R ou l'AVSC. Il conviendrait de préciser ce point pour mettre en évidence le respect des droits des salariés et la nécessité d'une organisation du dispositif au sein des entités concernées. Enfin, il serait utile que le document fasse un rappel de l'existence et du mode de consultation des différentes chartes mises en place par l'entreprise et en particulier celle qui se rapporte à l'utilisation des véhicules. Quant au règlement intérieur de l'UAT, lequel comprend certaines mesures plus ou moins illégales sur la fouille des vestiaires ou autres, Catherine FREHEL informe qu'elle transmettra ses différentes remarques au CE.

Guy JOURDEN pense que les règlements devaient aussi éviter de faire figurer des points que France Télécom est ensuite dans l'incapacité d'assurer. On exige ainsi que les salariés soient en mesure de présenter leur carte professionnelle quand dans la plupart des cas, l'entreprise est incapable de la leur fournir en temps et en heure.

Mario PETRICOLA répond que la question des cartes professionnelles fait l'objet d'un plan d'actions spécifique car elle regroupe d'autres types de problématiques, notamment en matière de sécurité d'accès.

Guy JOURDEN n'a pas le sentiment que ce dossier soit réellement suivi par quiconque dans l'entreprise.

Mario PETRICOLA assure que si. La question est désormais traitée depuis la DRH par un coordinateur de sécurité qui supervise normalement la délivrance des cartes professionnelles mais il y a là un gros problème de rattrapage et de remise à niveau.

Sur les autres questions posées par la délégation CFDT, les rencontres avec les DS sont normalement organisées de façon mensuelle dans les unités mais la précision pourra effectivement être apportée dans chacun des règlements intérieurs.

D'une manière générale ensuite, le règlement intérieur n'a pas pour vocation de reprendre voire de contredire les différents textes existants. Il peut simplement apporter un certain nombre de précisions sur des obligations spécifiques mais il ne peut intervenir contre les prescriptions du Code du Travail. C'est ainsi que sur la demande de faire référence aux outils de traçage et de contrôle du temps de travail, les tableaux de services qui sont utilisés actuellement peuvent être affichés mais ne sont pas annexés au règlement intérieur. L'important ici est de pouvoir conserver un certain traçage c'est-à-dire qu'en cas de visite de l'Inspection du Travail, cette dernière retrouvera toutes les informations nécessaires au travers de l'affichage.

Catherine FREHEL estime qu'il s'agit là d'un sujet sensible et à propos duquel des informations contradictoires circulent aujourd'hui. Les tableaux de service n'ont qu'un caractère prévisionnel et retracent des horaires à caractère collectif. Or si un salarié de centre d'appel est amené à débaucher un peu plus tard que prévu pour traiter un problème

client, quel sera l'outil de contrôle en cas de litige ? Aucun texte ne fournit aujourd'hui la moindre référence en la matière, sachant qu'Alliance est davantage un outil de suivi des absences et qu'il ne peut pas traiter valablement les problèmes pour les cadres au forfait. Il serait donc intéressant de définir une fois pour toutes quel sera l'outil de contrôle qui servira de référence en cas de litige. Le règlement intérieur précise déjà que le salarié est tenu d'être présent au début et à la fin de sa vacation, toutes choses qui figurent en toutes lettres dans le Code du Travail et qu'il n'était donc pas utile de reprendre ici.

S'il ne nie pas l'importance de ces questions liées au décompte du temps de travail, Mario PETRICOLA doute qu'elles trouvent une réponse au travers du règlement intérieur.

Catherine FREHEL ne comprend pas la position de la Direction, qui exige que le salarié soit présent mais qui ne lui donne pas les moyens de contrôler son temps de travail. Or il suffirait simplement ici de spécifier les différents outils utilisés (badgeage, auto-pointage etc.) pour vérifier que le salarié est bien là au début et à la fin de sa vacation.

Mario PETRICOLA note la question mais répète que la réponse n'a pas à intervenir au travers du règlement intérieur. S'agissant ensuite des problématiques liées à l'alcoolémie, il convient de rappeler que le Code du Travail n'interdit pas que des contrôles puissent être effectués sur l'initiative de l'employeur. La jurisprudence de la Cour de Cassation reconnaît également la possibilité pour le manager de demander à ce que le salarié soit soumis à un alcotest s'il estime qu'il y a danger pour la personne et son environnement. D'une manière générale, les obligations de sécurité incombent aussi bien à l'employeur qu'aux salariés mais l'organisation d'un contrôle de ce type est soumise à des conditions très précises. Le salarié peut notamment demander à être assisté d'un tiers etc. et il est bien évident qu'en cas de refus de la part du collaborateur, son manager ne peut pas non plus exiger une prise de sang.

Catherine FREHEL en conclut que la problématique se situe davantage sur l'appréciation de la situation de danger.

Guy JOURDEN abonde dans ce sens. Ce type de contrôle ne peut intervenir que pour retirer quelqu'un de sa situation de travail si l'on estime que son maintien peut mettre en péril la sécurité des personnes mais en aucun cas l'alcotest ne doit être utilisé sur le lieu de travail dans une optique répressive. Si un salarié se trouve en état d'ivresse, l'entreprise doit simplement prendre les dispositions pour le ramener chez lui mais l'affaire s'arrête là.

Mario PETRICOLA rétorque que pour décréter cet état, il faut déjà pouvoir le mesurer et le prouver, d'où le recours à un alcotest.

Guy JOURDEN estime que si la question doit être essentiellement liée à la sécurité des personnes et à la responsabilité du management en la matière, on pourrait tout aussi bien évoquer la consommation de drogue ou de médicaments.

Mario PETRICOLA n'en disconvient pas mais indique qu'il s'agissait simplement ici pour lui de répondre à la question de Madame FREHEL, en précisant par conséquent que les contrôles d'alcotest ne sont pas interdits par le Code du Travail mais qu'ils sont, en revanche, fortement encadrés.

Une autre de ces questions avait trait au rôle des délégués du personnel DP, lequel est déjà précisé dans le cadre des textes légaux. Il n'était donc pas forcément utile de reprendre *in extenso* les dispositions du Code du Travail.

Catherine FREHEL propose, dès lors, d'enlever des différents règlements intérieurs tout ce qui peut intervenir en redondance avec le Code du Travail et toutes les références à ce

dernier. Or dans le cas présent, les CAP (commissions administratives paritaires) ne peuvent être saisies que s'il existe précédemment un traçage et qu'une requête a été mise en évidence au niveau local. Par conséquent, si le règlement intérieur doit faire référence à ces CAP, il faut aussi qu'il mentionne les étapes qui interviennent dans le dispositif de requête.

La Présidente acquiesce : il faudra que l'ensemble de la procédure soit rappelé.

Mario PETRICOLA prend note de cette demande de modification. Il passe ensuite à la question concernant les différentes chartes internes à l'entreprise, dont il pourra effectivement être fait état en indiquant où elles sont disponibles pour les salariés qui souhaiteraient les consulter. Quant aux autorisations d'absence en cours de vacation, elles ne font pas toujours l'objet d'une trace écrite et pourraient effectivement être formalisées au travers d'un support spécifique.

La Présidente s'enquiert d'éventuelles autres questions et constate qu'il n'y en a pas.

Bernard ELIOT invite les différentes délégations à faire remonter leurs autres questions concernant les RI pour que le CE puisse les faire remonter au niveau de la DT. Le CE attend également les avis formalisés des CHSCT sur les RI.

Mario PETRICOLA propose de placer à nouveau ce point à l'ordre du jour du prochain CE.

Guy JOURDEN souhaiterait que la Direction fournisse d'ici-là le détail des jurisprudences évoquées tout à l'heure.

Mario PETRICOLA assure que tel sera le cas mais souhaiterait également que les élus apportent leurs propres références.

Point 5 – Informations sur les bilans HSCT 2006 des UO et avis émis par les CHSCT concernés

Bernard ELIOT demande si la synthèse de ces bilans appelle des questions particulières.

Mario PETRICOLA propose que les avis correspondants soient communiqués aux membres du CE, lesquels peuvent d'ores et déjà formuler leurs remarques. La Direction y répondra ensuite par écrit.

Guy JOURDEN souhaite simplement que la Commission de coordination finisse enfin par se réunir.

Sylvie LE NIR répond qu'avec la mise en place des nouveaux CHSCT, il va être envisageable d'organiser une réunion de cette Commission d'ici la fin de l'année.

Daniel GILLARD rappelle que la tenue de cette réunion répond à des besoins urgents, ne serait-ce qu'en termes de formations.

Guy JOURDEN pointe du doigt l'importance de mettre en place cette Commission dès septembre prochain.

Catherine FREHEL informe que là encore, elle fera parvenir par écrit les remarques qui ont spécifiquement trait à l'UAT. Elle souhaite également qu'une attention toute particulière soit portée sur les conditions d'inspections et sur les moyens d'actions donnés aux membres des CHSCT. Il faut absolument que leur tâche soit facilitée car le CE a grandement besoin de cette instance de terrain que sont les CHSCT. Il s'agira notamment pour la Direction de

montrer sa volonté de permettre à ces salariés de concilier leur mandat et leur activité professionnelle.

Les élus ont également remarqué que beaucoup d'actions des CHSCT se trouvaient simplement relayées par l'Intranet. Or pour la CFDT, ces actions doivent être exploitées d'une façon beaucoup approfondie et faire l'objet d'une communication à base d'échanges et de débats d'information avec les salariés *via* les réunions d'équipes. En outre, les salariés n'ont pas de temps spécifiquement alloué à une consultation approfondie de l'Intranet.

La délégation CFDT souhaiterait qu'une analyse un peu plus poussée soit faite du bilan pour l'UI Pays de Loire car les éléments chiffrés font ressortir une augmentation des accidents du travail mais sans pour autant mentionner les mesures mises en œuvre pour corriger cette tendance. Le CHSCT a-t-il identifié les raisons de cette augmentation et si oui, quelles actions a-t-il décidé de mettre en place ?

Le bilan CHSCT sur l'UAT souffre, quant à lui, de ne pas comporter d'historique. Bien sûr l'unité a changé de périmètre l'an dernier mais il est quand même dommage que la Direction de l'entreprise ne se dote pas de moyens de suivi car les salariés, eux, sont restés et il faudrait encore pouvoir mesurer comment un certain nombre de points d'hygiène et de sécurité ont pu évoluer. Il est également regrettable que les accidents du travail ne soient pas répertoriés par types de lésions. Plusieurs de ces bilans CHSCT ne mettent pas non plus en évidence la part prise par les TMS alors que dans leur rapport, les médecins du travail avaient identifié ces troubles comme un des éléments les plus probants. Enfin, il est dommage que les soins infirmiers ne fassent pas l'objet d'un suivi spécifique, contrairement aux passages sur un poste de secours.

Mario PETRICOLA assure avoir pris bonne note de toutes ces questions. Sur les éléments de suivi, il ne sera probablement pas possible de reconstituer l'historique des questions visées mais l'idée sera effectivement de faire un peu mieux à l'avenir en mettant en place un système de suivi qui soit indépendant des changements de périmètres. Quant aux soins infirmiers, il faudrait déjà l'avis des services de santé au travail sur la pertinence et l'utilité d'un suivi plus approfondi.

Guy JOURDEN estime que des cahiers dits « des incidents bénins » (appelé aussi cahier d'infirmerie) pourraient très bien être mis en place au sein de chacun des sites. La Direction avait argué en son temps qu'elle ne pouvait pas en prévoir là où il n'y a pas d'infirmière mais la chose serait pourtant parfaitement réalisable, sachant que la seule autre alternative valable serait la déclaration systématique de tous les incidents, même ceux qui n'entraînent pas un arrêt de travail.

Catherine FREHEL s'enquiert du moment où interviendront les réponses aux questions émises aujourd'hui.

Mario PETRICOLA répète que la Direction fera parvenir par écrit tous les éléments de réponse qui seront de son ressort ou renverra ces questions aux instances concernées quand elles auront plus directement trait à des problématiques d'hygiène et de santé au travail.

Point 6 – Information sur la mise en place des nouveaux CHSCT

Mario PETRICOLA précise que l'inscription de ce point répond à une demande du CE d'avoir un point d'avancée de ce dossier. Ces tableaux ont été élaborés la semaine dernière et peuvent encore être complétés. C'est ainsi que le Secrétaire du CHSCT de l'AEOA est aujourd'hui connu puisqu'il s'agit de Michel NICOLAS (SUD). Par parenthèse, si les Secrétaires sont dorénavant tous désignés, rien ne presse quant à la nomination des Secrétaires adjoints.

Guy JOURDEN regrette que le CHSCT de l'ADNext soit précisément le dernier à être mis en place. Plus généralement, avec tous les projets qui sont en cours, les CHSCT vont avoir réellement du pain sur la planche. Il faut donc souhaiter qu'ils travaillent bien avec les DP locaux, notamment vis-à-vis des déménagements qui sont programmés.

Point 7 – Information sur le rapport trimestriel sur l'emploi (T2)

En présence de Véronique GARGAM.

Véronique GARGAM explique que l'indicateur le plus parlant est celui des CDI actifs, qui sont en très légère décroissance sur la période. La faible évolution entre mai et juin s'explique essentiellement par le changement de périmètre qui est intervenu à compter du 1^{er} juin avec la prise en charge par les deux UI de la Conduite d'Activité Réseau Structurant à Rennes et à Angers et qui a conduit à l'intégration des salariés de la CARS de l'UPR.

Les CDD passent de 135 unités en mars 2007 à 95 en juin. Sur le T2, les entités qui utilisent majoritairement des CDD sont le CCO&R, l'UAT et les deux AD. Le motif le plus souvent invoqué est celui classique de l'accroissement temporaire d'activité. Le nombre de jours travaillés par mois en CDD varie entre 2203 en mars et 2141 à la fin du mois de juin.

La situation évolue dans le même sens pour ce qui est des temps partiels, qui passent de 1019 à la fin mars à 973 fin-juin. Cette baisse s'explique essentiellement par un moindre recours aux contrats en CDI tiers temps avec beaucoup de départs et peu de nouveaux recrutements. On a également pu recenser un certain nombre de passages à temps plein. Le recours au temps partiel s'opère encore très majoritairement pour des raisons personnelles puisque les raisons thérapeutiques ne concernent que quatre personnes sur 973.

Sur les flux, on enregistre sur la période 13 recrutements externes dont huit CDI tiers-temps et cinq CDI temps plein (lesquels concernent quatre vendeurs en AD et une infirmière sur Nantes). Les retours à l'activité se font sous des motifs très variés (retour après CLM ou CLD, retour après mise à disposition, congés parentaux, détachements, réintégrations etc.) le tout pour un total de 21 retours. Les mobilités entrantes concernent 59 cas dont 35 correspondent au changement de périmètre sur la Conduite d'Activité Réseaux Structurants. Le reste est constitué des flux habituellement constatés sur le bassin d'emplois avant la période d'été. Il est à noter qu'aucun retour de fonction publique n'est répertorié sur ce trimestre.

Le total représente 93 entrées cumulées sur la période contre 128 sorties dont 54 sorties définitives. Ces dernières regroupent des départs en retraite, des décès, des démissions, des fins de période d'essai ou encore des licenciements de CDI tiers temps ou autres (dispositif couplé avec de l'essaimage ou en PPA etc.). On dénombre, par ailleurs, 55 suspensions de contrats avec ici des départs en CLM ou CLD, des soutiens et appuis, des PPA, des essaimages, des congés parentaux ou des mises à disposition pour

convenance personnelle. Les mobilités sortantes concernent 19 personnes et se concentrent essentiellement sur le bassin d'emploi.

Tout ceci conduit à un effectif global de 6839 salariés au 30 juin 2007 contre 6874 à la fin du mois de mars.

Le recours à l'intérim représente 276 620 € sur le T2 avec ici le surcroît d'activité et le remplacement de salariés absents pour principaux motifs. Les ratios habituels font apparaître que l'intérim a concerné environ 23 personnes par mois en moyenne pour ce qui concerne les budgets d'intérim payés par la DT. La sous-traitance entre, quant à elle pour 10 812 000 € sur le deuxième trimestre. La sous-traitance générale entre pour une assez faible proportion et c'est ici la sous-traitance d'exploitation qui occupe une place prépondérante (de l'ordre de 500 personnes en moyenne sur le trimestre).

Enfin, les CDI TP étaient au nombre de 202 en mars 2007, (201 à temps partiel et un temps plein) contre 178 en juin 2007 (162 à tiers-temps et 16 en temps complet).

Bernard ELIOT demande ce qui justifie le recours à l'intérim plutôt qu'aux CDD.

Véronique GARGAM répond que l'intérim correspond davantage à des périodes courtes quand les CDD renvoient à des missions plus longues. Certaines Directions Métiers comme l'UAT émettent également leurs propres préconisations en la matière et invitent à privilégier les CDD plutôt que l'intérim. Quant aux Unités qui utilisent le plus l'intérim, on retrouve ici l'AVSC, suivie de l'AD Pays de Loire puis du CCO&R.

Guy JOURDEN rappelle que le CE avait voté une résolution demandant la communication des contrats d'intérim.

Mario PETRICOLA répond qu'il s'agit là de contrats/cadres qui sont eux-mêmes consultables sur E-deal mais qui pourront effectivement être édités en version papier.

Régine DOUAILIN demande si la Direction Territoriale se trouve aujourd'hui en ligne avec ses objectifs d'effectifs. Plus généralement, le peu d'évolutions constatées sur ce trimestre fait que les élus s'inquiètent quant à la tendance sur les mois à venir. Les emplois sur les qualifications les plus basses (qui concernent exclusivement les femmes) restent toujours au même niveau. Contrairement à la demande des élus de ne plus avoir de salariés sous-positionnés, un peu plus de 300 collaborateurs se trouvent encore en catégorie B et il pourrait être intéressant, dans le cadre des travaux du Comité de Bassin d'Emploi, de faire un *focus* sur cette population en termes de métiers et de localisation. Si les catégories de production de A à C sont en baisse, les données sont, en revanche, plutôt stables sur les cadres mais il faudrait que les élus puissent disposer des informations concernant le nombre de cadres en mission ou en recherche d'emploi. On sait, en effet, que ces cas sont assez nombreux sur l'Espace Développement et dans certaines Unités. Le nombre de salariés à temps partiels est également en baisse sur la classe C mais sans que les élus aient pu identifier les raisons de cette décroissance. Le nombre élevé de mobilités entrantes mériterait aussi certainement quelques explications complémentaires. Enfin, alors qu'aucun départ vers la fonction publique n'est enregistré, qu'en est-il des objectifs fixés par la Direction quant au nombre de mouvements de ce type ?

Mario PETRICOLA répond que l'entreprise a répertorié depuis le début d'année une mobilité vers la fonction publique (et très exactement vers l'Education Nationale) mais qui ne sera effective et visible dans le système d'informations qu'à partir du mois de juillet.

La Présidente ajoute que la DT n'est pas aujourd'hui en ligne avec ses objectifs, que ce soit sur la trajectoire d'emplois ou sur les mobilités vers la fonction publique.

Mario PETRICOLA précise que la dynamique est toutefois un peu meilleure que celle de l'an dernier. Il existe certes du chemin à parcourir mais au moins peut-on dire que l'offre existe du côté de la fonction publique.

Véronique GARGAM se propose ensuite de répondre à la question concernant la baisse des temps partiels. Les CDI tiers-temps entrent encore ici pour une très large part et seulement huit recrutements externes ont eu lieu sur ce type de contrats.

Mario PETRICOLA indique que l'entreprise est également en train de recruter cinq travailleurs handicapés sur des métiers prioritaires. Il n'est pas encore possible de dire dans le détail où auront lieu ces embauches mais cette politique renvoie bien à l'accord/cadre national qui prévoit le recrutement de 50 personnes handicapées.

Thierry LE PAIH signale une coquille sur l'avant-dernier transparent : les chiffres mentionnés pour la sous-traitance sont bien ceux d'«avril/mai/juin » et non de « janvier-février/mars ». Quant à la dernière page, les CDI dits « TP » renvoient-ils à la notion de « temps partiel » ou de « temps plein » ?

Véronique GARGAM répond qu'il s'agit là de CDI à tiers-temps que l'entreprise souhaite faire monter sur une durée de travail plus importante et qui sont d'accord pour travailler ponctuellement à temps plein moyennant un avenant à leur contrat de travail. Cette période à temps plein correspond dans la plupart des cas à celle des vacances scolaires.

Anne KERSALE témoigne du fait qu'aussi bien à l'AVSC qu'à l'AEOA, les demandes de renouvellement des temps partiels sont désormais généralement refusées, c'est-à-dire que sauf circonstances exceptionnelles (enfants en bas âge etc.), on oblige les personnes à revenir à temps plein.

Daniel GILLARD note que sur les CDI TP, l'entreprise s'est apparemment octroyée toute latitude pour modifier à son gré les horaires des personnes. Or il doit bien exister des dispositions légales qui empêchent de renouveler ce type d'opération au bout d'un certain nombre de fois.

Mario PETRICOLA rappelle que la logique conduisant au recrutement de ces salariés étudiants a déjà été expliquée à de nombreuses occasions dans cette instance. Or une fois en vacances, ces jeunes sont encore plus intéressés à gagner de l'argent quand les salariés de l'entreprise sont, eux, en congés. Les faire passer à temps complet permet donc à l'entreprise de résoudre ses problématiques de flux tout en trouvant la solution la plus pertinente pour chacune des parties, sachant que les intéressés sont non seulement d'accord mais surtout demandeurs.

La Présidente ajoute qu'il existe aujourd'hui un turnover très important sur ce type de contrats.

Daniel GILLARD demande si le CDI TP qui travaillait sur la boutique de Rennes/Cleunay exerce toujours à temps plein.

La Présidente prend note de cette question.

Régine DOUAILIN souhaiterait obtenir une réponse concernant les emplois en basses qualifications, qui sont exclusivement occupés par des femmes.

Mario PETRICOLA partage le constat qui a été fait mais pense qu'il faudrait faire une analyse plus précise pour savoir quels sont les métiers concernés et identifier les parcours

qui permettraient à ces personnes d'évoluer professionnellement. La Direction est très attentive à ces considérations d'égalité entre les personnes et entre les sexes mais il y a certainement encore du travail à faire de ce point de vue.

Régine DOUAILIN pense que cette question pourrait faire l'objet d'un examen un peu plus approfondi lors du prochain Comité de bassin d'emploi pour voir notamment quelles sont les Unités les plus concernées. Enfin, qu'en est-il du nombre de personnels en mission ?

Mario PETRICOLA indique qu'il n'a pas ici le chiffre exact de ces personnels. Ces derniers ne sont d'ailleurs pas tellement nombreux au regard du nombre de missions à effectuer et des besoins de l'entreprise en la matière. Il faudrait notamment que ces missions fassent pleinement partie du suivi du parcours des cadres alors que d'un point de vue « culturel », elles sont encore regardées comme une forme de parenthèse.

La Présidente propose de passer au point suivant de l'ordre du jour.

Départ de Véronique GARGAM.

Point 8 – Point sur les ASC

Jacques FEREOL indique que les membres du CE ont tous reçu par mail la troisième convention avec les COS concernant la billetterie, laquelle convention a été signée par l'intégralité des Présidents de COS. Le CE avait notamment demandé que la facturation soit baissée de façon à faire passer le coût de traitement de 1,10 à 1€ par unité. Pour la petite billetterie (cinéma, piscine, patinoire etc.), les salariés devront prendre leurs billets au minimum par carnets de cinq unités, faute de quoi le système serait proprement ingérable. Les 1 € de traitement s'entendront dès lors pour le carnet de cinq billets. Pour les places de théâtres et d'opéra sur les villes régionales, le coût sera de 1 € par abonnement ou par billet individuel, tout comme pour les parcs d'attraction etc. Comme expliqué dans le mail, ce coût représente l'équivalent d'environ 70 % d'un temps plein attaché au travail de billetterie pour l'ensemble des COS de la DT. Ce coût est également calculé en fonction d'un nombre relativement important de billets sachant que de son côté, le CCE reprend de plus en plus de billetterie et que le CE n'aura peut-être pas besoin encore très longtemps des services des COS sur cette activité.

Jacques FEREOL propose donc de mettre aux voix cette convention pour que la billetterie locale puisse enfin démarrer.

La Présidente demande si la proposition émise par Monsieur FEREOL appelle des remarques. Constatant qu'il n'y a pas de questions, elle passe au vote sur ce point.

La convention pour une billetterie de proximité entre le Comité d'Etablissement de la DT Ouest et les COS des régions Bretagne et Pays de Loire est adoptée par 11 voix pour et 4 voix contre (CFDT).

Jacques FEREOL poursuit avec une série d'informations concernant les ASC.

Sur les prêts études tout d'abord, les premières réponses ont commencé à arriver et là où le taux global initial était de 6,30 %, le Crédit Mutuel de Bretagne a déjà adressé une proposition à hauteur de 3,40 %. Le Crédit coopératif n'a, lui, pas encore répondu et devra être relancé car sa première proposition à l'automne dernier était de 3,50 %. Le CE est également en attente de la réponse de la Banque Postale. Le montage demandé, qui prévoit que le prêt soit au nom de l'étudiant tout en intégrant le fait que ce sont bien les parents qui paieront, semble susceptible de fonctionner. Les montants retenus (entre 3000 € et

14 000 €) correspondent à ceux qui étaient proposés auparavant, même si le Crédit Mutuel a déjà indiqué qu'il était disposé à aller jusqu'à 30 000 €. Quoi qu'il en soit, le dossier est donc en bonne voie et devrait pouvoir faire l'objet d'un vote lors du prochain CE.

S'agissant ensuite des conventions avec les associations, un courrier est en cours d'élaboration pour inviter les associations ligériennes à une réunion afin de définir les relations qu'elles pourront entretenir avec le CE. Il leur sera également demandé à cette occasion de remplir une petite fiche technique. Jacques FEREOLE informe qu'il a, en outre, contacté la société Forma CE concernant le versement des subventions sur l'année 2007, lequel versement devra vraisemblablement avoir lieu jusqu'à la tenue de ladite réunion. Faute de réponse à cette date, le CE pourra en conclure que les associations en question ne souhaitent pas indiquer la destination des sommes versées, ce qui exonèrera *a priori* le CE de versements complémentaires.

Concernant l'Arbre de Noël, Jacques FEREOLE explique que toutes les mises en ligne ont été effectuées hormis sur le site de Laval.

Sur les billetteries de sport, les propositions du Stade Rennais sont mises en lignes. La Commission est en relation avec les sections sportives professionnelles du Mans et de Brest pour avoir leurs propositions aussi bien sur le football que sur le basket-ball. Il est précisé qu'au vu des premiers calculs, le CE n'aura pas à abonder sur le prix des billets. Jacques FEREOLE ajoute que le club de foot de Lorient n'a pas donné suite aux démarches du CE, tout comme celui de Nantes. Quant au COS 22, il a négocié directement avec l'En Avant Guingamp et pourra donc offrir des places à prix préférentiels.

Pour ce qui concerne enfin les voyages qui ont été mis en ligne, celui à destination de l'Egypte est désormais complet. Les propositions de week-ends dans les capitales ont, en revanche, un peu de mal à démarrer. Si l'offre de Prague a reçu un certain écho, les deux autres sont, pour l'instant un échec, même s'il reste encore jusqu'au 24 août pour recueillir les dernières inscriptions. L'offre de week-ends en thalasso-thérapie est plutôt bien partie mais les forfaits en semaine complète n'ont pas rencontré autant de succès.

Jacques FEREOLE conclut son propos en indiquant qu'au vu du nombre de réclamations reçues, un des premiers sujets que la Commission ASC devra traiter sera celui des règles d'attribution. Il s'agira notamment d'apporter un certain nombre de précisions pour éviter les litiges et les réclamations, même si certains cas sont tellement particuliers qu'ils réclament vraisemblablement un traitement individuel.

La Présidente s'enquiert d'éventuelles autres questions et constate qu'il n'y en a pas. Elle se tourne ensuite vers le Secrétaire du CE en lui rappelant qu'à l'occasion de la réunion du 5 juillet, il avait été convenu de mandater les Commissions du CE sur les différents dossiers qui sont en cours d'étude : qu'en est-il ?

Bernard ELIOT répond que les Commissions en question n'ont pas été mandatées pour l'instant et indique que la question sera vue avec le Bureau du CE.

La Présidente propose de lever la séance et souhaite à chacun de bonnes vacances.

La séance est levée à 17 heures 21

Le secrétaire

Bernard ELIOT

ANNEXES

Déclaration préalable des Elu(e)s SUD au CE du 26 juillet 2007

Les élus Sud PTT au Comité d'Etablissement de la DT Ouest interpelle la Direction sur la nécessité de respecter le dialogue social mis en place.

Le déroulement du CE du 5 juillet a, en effet, démontré que la volonté de la Direction de la DT Ouest de passage en force dans ses projets de redéploiement se heurte au refus catégorique des salariés. Tout projet, pour réussir, doit donc être négocié dans le cadre des IRP conformément au code du travail.

C'est dans ce cadre que la Direction de la DT Ouest avait décidé le 5 juillet 2007, en accord avec les Organisations Syndicales représentatives, d'engager les négociations sur la base des demandes du personnel présent au CE. La Direction de la DT Ouest doit impérativement conduire ces négociations avec l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives sur son périmètre. Les deux premières réunions se sont tenues dans ce cadre. Pour que la négociation continue, l'entreprise doit nous proposer les points à négocier et nous fournir les documents demandés par les Organisations Syndicales.

Aujourd'hui, la Direction de la DT Ouest propose de remplacer le cadre des négociations plénières par des bilatérales, tentant ainsi de négocier syndicat par syndicat. Cela est inacceptable

Ce contournement des Instances Représentatives du Personnel, outre son illégalité, permettrait à la Direction de la DTO de contourner l'unité syndicale et d'obtenir des négociations a minima pour les salariés.



Optimisation ou externalisation de l'intervention en répartiteurs

22000 suppressions de poste à FT. Telle est la boussole de nos dirigeants et rien ne sera épargné, tout sera soldé sur l'autel de la rentabilité.

Dans la continuité, les techniciens des répartiteurs en font désormais les frais, et plus encore, l'ensemble des techniciens car, si cela n'apparaît pas clairement dans ce funeste projet, l'avenir s'assombri fortement. En abandonnant les répartiteurs au privée, c'est le cœur du métier qui se trouve remis en cause, sa pérennité.

Nous apprenons aujourd'hui l'existence de « marchés nationaux spécifiques », traités à Paris, sans aucune info en CCUES, choix désormais incontestables sur le terrain. Les DT seraient-elles « à la botte » de décisions nationales, sans aucune marge de manœuvre quant au traitement humain des agents, sur les sites concernés. Seul rôle incombant à la hiérarchie locale, les basses besognes et les redéploiements !

Peu importe les dégâts ! Peu importe le client et la qualité de service, pourtant au cœur des dernières campagnes internes. Cela est mesurable quotidiennement sur le terrain.

La sous-traitance des travaux répartiteur est une provocation de plus, seul affichage de l'entreprise: « rémunérer les travaux de jarretière à un coût moindre que les anciens marchés multi-techniques » sans connaître les coûts de cette restructuration (la déclinaison locale des marchés, ni l'organisation du travail qui sera mise en place (micro, téléphone, sécurité des sites...))

Connaissant la pression exercée sur le personnel de ces entreprises, personne ne croit que la sous traitance fera mieux. Moins sans doute, bien que cela reste à vérifier. Aujourd'hui, des agents, FT, responsabilisés travaillent dans les RE « habités » favorisant les relations humaines multiservices. Dans le réel (bien souvent ignoré de la hiérarchie !), les choses ne fonctionnent jamais comme on l'avait prévu et une organisation du travail repose aussi sur le « vivre ensemble » Mais bien sur, là n'est pas le problème.

Pourtant, tous ont trouvé dans ce travail, une vraie motivation liée à la technicité exigée, tant dans les diverses taches (Der, prod, nettoyage...) que dans la relation qu'elle suscite vis-à-vis des collègues (TICs, GTC, CA...). Un vrai métier, nous rappelaient Mrs Coste et Marquet, il y a à peine un an. Tableau à l'appui, profils, moyenne de sous traitance, tendance, forte évolution en 2006, mais nous affirmait-on une « capacité d'augmentation faible de la sous traitance... » ! Pour preuve, on a vidé le 12 pour répondre à l'afflux de travail en répartiteur, des cadres, même, étaient fortement sollicités. Beaucoup y on déjà goûté, personne ne souhaite y retourner.

Que va-t-on leur dire et leur faire croire aujourd'hui ? Que le 12, dont personne ne veut au regard des conditions de travail et de pression digne du moyen âge est devenu subitement stratégique ou bien que la stratégie à laquelle il faut se soumettre est celle de se faire virer comme des malpropres ?