

Réunion ordinaire du CE France Telecom DR Bretagne du 19 mai 2006

Etaient présents :

Pour la Direction :

Mario PETRICOLA (DRH), Président du CE
Sylvie LE NIR (Responsable Dialogue Social)
Philippe Maurice, Directeur du Développement (le matin)
Véronique GARGAM, Pôle RH DR (l'après midi)

Pour les représentants du personnel:

Membres titulaires:

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

Membres suppléants:

Claude ROGER (CGT)
Fabrice JOLYS (CGT)
Christian FOURNIER (SUD)
Jean Luc PIOGER (SUD)
Bernard LE MEHAUTE (CFDT) Secrétaire-adjoint
Joël BARBU (CFDT)

Représentants syndicaux:

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

Le Comité d'Etablissement a tenu une réunion ordinaire le 19 mai 2006 de 9 heures 13 à 18 heures 24 (suite de la réunion du 18 mai) dans les bâtiments de la Direction Régionale Bretagne.

L'ordre du jour était le suivant :

- 1) Commission ASC : - point sur le transfert des activités sociales et culturelles au CE Bretagne à compter du 1^{er} juillet 2006
- propositions d'activités pour la fin de l'année 2006
- 2) Délibération du CE sur l'avance des frais de déplacement pour les membres du CE
- 3) Bilan du plan de formation 2005
- 4) Demande d'avis sur le rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés (report du CE du 20 avril)
- 5) Information-consultation sur le Bilan Social de la DR Bretagne (report du CE du 20 avril)
- 6) Information-consultation sur le rapport annuel 2005 sur l'évolution de l'emploi et la gestion prévisionnelle de l'emploi
- 7) Mise en place de l'outil P@ck RH sur la DR Bretagne
- 8) Rapport trimestriel sur la situation de l'emploi (1^{er} trimestre 2006) (report du CE du 20 avril) (reporté)
- 9) Bilan annuel du travail à temps partiel pour l'année 2005 (report du CE du 23 mars) (reporté)
- 10) Information-consultation sur le rapport annuel 2005 sur l'égalité professionnelle des Hommes et des Femmes (reporté)

En l'absence de Christian LE CORNEC, Mario PETRICOLA assurera la présidence du CE. Il sera assisté de Philippe MAURICE le matin et de Véronique GARGAM l'après-midi. Il demande que soit précisée l'identité des titulaires et des suppléants assistant à cette séance.

Bernard ELIOT indique que les titulaires de la délégation CGT présents sont : MM. ELIOT, JOURDEN, GILLARD et FEREOLE ; Mme GUENEUGUES, excusée, est remplacée par Mme HENRY. Les suppléants présents pour la délégation CGT sont Mme ROGER, MM. LE GAC et JOLYS ; M. JACQ est excusé. M. QUIDU, représentant syndical CGT est présent. Pour la délégation SUD sont présents, pour les titulaires : Mme MANCEL-FLOC, MM. LESEIGNEUR, LELIEVRE et CUVELIER ; M. LUCAS, excusé, est remplacé par M. BARGAIN. Pour les suppléants de la délégation SUD, MM. FOURNIER et PIOGER sont présents ; Mme GUERIN et M. GUIGNET sont excusés. M. LE PAIH, représentant syndical SUD, est présent. Pour la délégation CFDT sont présents, pour les titulaires, MM. FILLION et CREUX et pour les suppléants, MM. LE MEHAUTE et BARBU ; M. LE BRIGANT, représentant syndical CFDT est présent. M. MARTIN, représentant syndical de la délégation FO est présent et M. GOUEDARD, représentant syndical de l'UNSA est excusé.

Au préalable, le Président rappelle que lors de la réunion du 18 mai, il a été décidé de reporter à aujourd'hui le point sur les travaux de la Commission ASC qui sera donc traité en premier lieu. Deuxièmement, il souhaiterait que le point relatif au plan de formation soit présenté ce matin, Alexia VETU n'étant pas disponible cet après-midi. Il demande si ceci ne soulève pas d'opposition.

Isabelle MANCEL FLOC exprime son étonnement devant le fait qu'il soit prévu de n'aborder qu'en fin de CE le point relatif au rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés, qui aurait pourtant dû être traité au CE du 20 avril. Il ne faudrait pas que les points situés en fin d'ordre du jour soient indéfiniment reportés, faute de temps pour les traiter.

Le Président propose de le traiter après le point sur le plan de formation.

Point 1 - Commission ASC :

- **point sur le transfert des activités sociales et culturelles au CE Bretagne à compter du 1^{er} juillet 2006**
- **propositions d'activités pour la fin de l'année 2006**

Compte rendu de la réunion du CE exceptionnel du 9 mai consacré aux ASC

Jacques FEREOL rappelle que les élus se sont réunis le 9 mai pour un CE exceptionnel consacré aux ASC, dont chacun a pu recevoir le compte rendu dans lequel il a essayé, dans la mesure du possible, de retranscrire les interventions des participants. Tous les points abordés n'ont toutefois pas fait l'objet d'une prise de position, ce dossier assez chargé n'ayant pu être examiné dans son intégralité.

Ce CE exceptionnel a en premier lieu abordé les points les plus urgents relatifs au transfert, à savoir le CESU, le prêt études et les bibliothèques.

Le CESU

Le CE est globalement favorable à la poursuite du CESU et à *priori* même disposé à le reprendre. Or, les conditions de reprise sont rendues difficiles du fait qu'il s'agit d'une prestation ouverte et que le CE se retrouve avec un budget fermé et dans l'impossibilité d'établir un budget prévisionnel intégrant ce poste. Il semble qu'une discussion ait lieu au niveau national pour savoir si ce sont vraiment les CE qui reprennent le CESU ou si France Télécom choisit de les conserver.

Cependant, depuis le 15 mai, la Direction Régionale ne s'occupe plus de cette prestation et quand une personne appelle Alain LE HERISSEY, ce dernier la renvoie systématiquement vers le CE qui se trouve par-là même embarrassé. Il conviendra donc de régler rapidement ce problème. Par ailleurs, il semblerait que l'information mise en ligne à ce sujet soit très mal passée. C'est la raison pour laquelle certaines personnes qui prennent régulièrement des CESU tous les mois et n'ont pas anticipé cette question ne savent pas comment payer leurs salariés. Il faut donc s'attendre à avoir des remontées à ce sujet dans les deux mois qui viennent.

Jacques FEREOL demande si la Direction est plus informée sur cette question du point de vue national.

Sylvie LE NIR répond par la négative. Depuis le 15 mai, toutes les DR de France ne prennent plus en charge les CESU, conformément aux directives nationales. Une information a été faite en ce sens sur l'Intranet, dont une copie papier a été remise aux personnes qui avaient commandé des CESU pour avril. Il est vrai que les dernières commandes étaient beaucoup plus volumineuses, certains salariés ayant voulu prendre leurs précautions. Par ailleurs, Alain LE HERISSEY ne peut pas renseigner les salariés sur les nouvelles modalités des CESU et c'est la raison pour laquelle il les a renvoyés vers le CE.

Jacques FEREOL comprend bien la situation mais attire l'attention sur le fait que personne n'est en mesure de renseigner les salariés. Les conditions de reprise éventuelle du CESU restent donc à définir et la situation est *statu quo* pour l'instant.

Etant donné les nombreux problèmes soulevés et non résolus, la Commission ASC a décidé de se réunir à nouveau le 29 mai.

Le Prêt Etudes

La Commission ASC n'ayant pas eu le temps de contacter Francetel, elle ne dispose d'aucun chiffre et n'a donc pu avancer sur ce sujet. Elle n'est pas opposée à sa reprise mais les conditions de reprise ne sont pas finalisées pour l'instant.

Il lui a semblé important de créer une fiche technique pour ces deux sujets, les membres du CE n'étant pas forcément utilisateurs de ces prestations. Il a toutefois reçu une documentation ADEXI assez volumineuse sur laquelle la prochaine Commission ASC envisage précisément de travailler.

Les bibliothèques

Jacques FEREOL rappelle que ces dernières seront transférées au 1^{er} juillet et leur reprise fait l'objet d'un accord de principe.

Michel LE BRIGANT fait remarquer que le compte rendu de la Commission fait état d'un consensus général sur cette question ce qui, selon lui, n'est pas le cas.

Jacques FEREOL propose de voter sur cette question ultérieurement. Il est vrai que le consensus n'est pas *général*.

Par ailleurs, les délais semblent courts, d'autant plus que les conditions de transfert des salariés en place ne semblent pas évidentes. En effet, *a priori*, la DASS refuse une mise à disposition et demande un détachement en vertu du décret N°2004-981 selon lequel : « *Lorsqu'ils sont chargés d'assurer des fonctions propres à France Télécom ou à ses filiales, les fonctionnaires des corps de France Télécom peuvent, à leur demande, être mis à disposition ou être placés dans la position de détachement ou dans la position hors cadre au sein de l'entreprise ou de l'une de ses filiales* ». Or, ceci n'est pas très clair sur le plan juridique et Jacques FEREOL a cru comprendre que la question était remontée jusqu'au ministère.

Avant de prendre une décision à ce sujet, la Commission ASC aimerait disposer d'informations précises.

Selon Jacques FEREOL, il est aisé de comprendre pourquoi la DRH a décidé qu'il s'agissait de détachements et non de mises à disposition : même si les personnes restent sous statut, il est possible de les sortir de l'effectif, ce qui n'est pas possible dans le cas de la mise à disposition. Ceci peut se comprendre étant donné la politique actuelle mais une mise à disposition aurait sans doute arrangé tout le monde car les personnes auraient été hors effectif de fait puisque leurs salaires prélevés directement sur les subventions du CE, ce qui aurait simplifié les choses.

Jacques FEREOL fait savoir que le CE reprendra probablement les bibliothèques, à la condition toutefois que les choses soient clairement définies. D'autre part, il semblerait que la DRH ait fait savoir aux bibliothécaires que si elles optaient pour le détachement, elles ne perdraient pas leur statut et continueraient à bénéficier de leur avancement. De plus, il semblerait que pour que le calcul soit fait à la fin du détachement, il conviendrait que deux ou trois jours avant la retraite, elles réintègrent France Télécom.

Sylvie LE NIR informe avoir reçu les bibliothécaires avant qu'elles ne le soient par le CE et avoir listé, avec elles, une série de questions (cotisation pour la retraite, statut en tant que personnel détaché au CE etc.), qu'elle s'est chargée de relayer auprès du CSRH, du pôle juridique, voire même au niveau national. Sylvie LE NIR est toujours dans l'attente des réponses à ces questions mais elle précise que l'une des bibliothécaires lui a indiqué qu'il

serait intéressant pour elles de pouvoir réintégrer France Télécom quelques jours avant leur départ en retraite, ce dont Sylvie LE NIR n'a pas confirmé la possibilité.

Jacques FEREOL considère que même si la date du transfert a été fixée au 1^{er} juillet, le CE ne sera en mesure de reprendre cette activité que lorsqu'il aura obtenu les réponses à ces questions relatives aux bibliothécaires.

D'autre part, si ces dernières sont reprises par le CE tout en étant détachées, il n'y aura aucun problème en termes de montée en charge étant donné qu'elles connaissent le travail. En revanche, si le CE est amené à prendre d'autres salariés du fait que les bibliothécaires demandent leur réintégration, le CE souhaite qu'il y ait une période intermédiaire pendant laquelle les bibliothécaires actuelles resteront en place, afin de faciliter la montée en compétences progressive des personnes qui les remplaceront.

Jacques FEREOL aimerait avoir une réponse de la Direction à ce sujet.

Selon le Président, ceci ne pose aucun problème de principe. En revanche, il conviendra de clarifier rapidement la situation des bibliothécaires et ensuite d'envisager une période transitoire pour le cas où le CE devrait embaucher d'autres salariés, d'autant plus que le transfert est prévu au 1^{er} juillet, qui correspond au début des congés.

Jacques FEREOL a indiqué aux bibliothécaires que la reprise éventuelle par le CE pourrait attendre fin septembre, étant donné les deux mois de vacances.

Thierry LELIEVRE soulève le problème de l'informatique, le système étant obsolète et ne permettant plus d'effectuer des sauvegardes. Par ailleurs, le logiciel utilisé ne fait plus l'objet de maintenance depuis trois ou quatre ans. Il aimerait savoir si le CE aura la possibilité de récupérer les informations, en transférant l'application existante dans une autre application.

Le Président indique que la moindre des choses est que le CE récupère le fonds bibliothécaire. En revanche, il conviendra d'acquérir un logiciel de gestion et de voir, avec le prestataire qui l'installera, comment récupérer les anciennes données.

Jacques FEREOL informe que le CE a fait l'acquisition du logiciel de gestion JMF qui comporte un module spécifique bibliothèque.

Michel LE BRIGANT demande si la bibliothèque est fermée pendant les vacances et si les bibliothécaires sont remplacés durant cette période le cas échéant.

Christian FOURNIER croit savoir que les bibliothécaires étaient remplacés à une certaine époque.

Le Président suggère aux élus de profiter de la période estivale pour effectuer les opérations de basculement relatives aux bibliothèques.

Jacques FEREOL demande si les bibliothécaires pourront bénéficier d'un délai de réflexion une fois qu'elles auront obtenu les réponses à leurs questions. En effet, les propositions de travail qui leur seront faites auront peut-être une influence sur leur choix.

Le Président propose de leur faire ces propositions avant les vacances et d'essayer, en parallèle, de répondre à leurs questions pour qu'elles disposent de tous les éléments leur permettant de faire un choix. Elles pourront ensuite bien sûr bénéficier d'un temps de réflexion sachant qu'il serait souhaitable que leur décision soit connue avant qu'elles partent en congés, d'abord dans leur intérêt propre et aussi dans celui du CE qui sera amené à effectuer les opérations de basculement pendant leur absence.

Daniel GILLARD met l'accent sur le fait que le CE aimerait rapidement connaître les possibilités de détachement, la position administrative et les conditions de reprise de ces salariés bibliothécaires.

Sylvie LE NIR ignorait qu'il y avait une négociation en cours au niveau national à ce sujet. Il semblerait que seul le détachement soit possible.

Jacques FEREOL l'entend bien. Simplement, selon l'article lu précédemment, le détachement implique d'appartenir à une filiale. Or, juridiquement, le CE n'est pas une filiale.

Le Président fait remarquer que le détachement est largement utilisé depuis des années, non seulement en filiale, mais également dans d'autres organismes ou associations. Il s'agit là d'une modalité courante permettant à un fonctionnaire de travailler pour le compte d'une autre entité que son entité d'origine.

Guy JOURDEN insiste sur le fait que le CE n'est pas une association. France Télécom est désormais une société anonyme et si les textes ne prévoient pas de détachement dans les CE, il y a un risque de se trouver face à un vide juridique.

Le Président répond que la Direction se renseignera à ce sujet. Il reconnaît la particularité du cas d'une société anonyme comprenant des fonctionnaires. Toutefois, interrogée sur ce sujet, la Fonction publique mettra un certain temps à répondre.

Michel LE BRIGANT évoque les offres d'emplois sur PI@net Emploi ; il demande si la liste fournie comporte bien tous les postes à proposer aux salariés.

Le Président s'étonne du fait que l'on puisse douter de la fiabilité des postes publiés sur PI@net Emploi. La liste fournie a été établie au 10 mai et elle évolue en permanence. Par ailleurs, à partir du moment où les personnes souhaitent réintégrer, l'entreprise a l'obligation de leur proposer quelque chose. Lorsque le cas se présente, il convient de regarder quels postes sont disponibles sur le lieu de travail actuel des personnes concernées.

Selon Christian FOURNIER, il y a très peu de propositions d'emplois nouveaux sur PI@net Emploi de Quimper.

Philippe MAURICE fait remarquer qu'il pourrait y avoir quelques postes supplémentaires sur SVP Home.

Guy JOURDEN demande s'il y a des postes au 1014.

Le Président répète que la liste dont disposent les élus a été établie à la date du 10 mai.

Selon Michel LE BRIGANT, cette liste n'est pas assez exhaustive. Il y a des rumeurs sur des postes disponibles qui ne figurent pourtant pas sur PI@net Emploi qui est pourtant présentée comme étant la panacée en la matière. Il faudrait qu'il y ait une certaine cohérence entre les bruits de couloir relatifs aux postes prévisibles et les postes affichés sur PI@net Emploi. Dans le cas contraire, cela revient à se moquer des salariés.

Le Président rappelle que tous les salariés, soit dans le cadre d'évolution d'organisation ou de réintégration, bénéficient d'un accompagnement individuel et non seulement la liste des postes disponibles dans PI@net Emploi est examinée, mais également les perspectives d'entrées et sorties dans les prochaines semaines, communiquées par les DUO et RH d'unités. Il conseille de se méfier des bruits de couloir.

Thierry LE PAIH souhaite revenir au sujet traité, à savoir la reprise des bibliothèques par le CE. France Télécom a la responsabilité de faire en sorte que le transfert se passe dans de bonnes conditions et que les salariés de France Télécom qui s'occupent de la bibliothèque depuis des années soient repris par le CE et poursuivent leur activité avec le statut qui leur convient. Outre le fait d'examiner simplement ce problème, l'entreprise doit véritablement impulser la mise à disposition de ces salariés. Thierry LE PAIH ne doute pas de la capacité de France Télécom d'agir en ce sens, cette dernière étant par ailleurs tout à fait capable, dans le cas de réorganisations, de s'adapter et d'adapter le personnel en permanence.

Le Président estime que la Direction fait en sorte que les choses se passent le mieux possible. Toutefois, que le statut retenu soit la mise à disposition ou le détachement, la décision sera prise au niveau national. Il insiste sur le fait que le détachement est tout à fait statutaire et protecteur.

Selon Thierry LE PAIH, ce qui était protecteur il y a quelques années ne l'est plus aujourd'hui en cas de fin d'un détachement. Il est persuadé du fait que l'entreprise peut tout à fait proposer la mise à disposition aux salariés des bibliothèques.

Daniel GILLARD ajoute que ce problème concerne très peu de personnes.

Jacques FEREOL fait remarquer que dans le cas d'une mise à disposition, en cas de demande de réintégration, le salaire continue d'être payé sans problème, ce qui n'est pas le cas pour le détachement. De plus, ces salariés ont choisi, il y a un certain nombre d'années, d'être fonctionnaire et on leur demande aujourd'hui de faire un choix qui est difficile. Enfin, dans le contexte actuel, où France Télécom essaie de se débarrasser d'un certain nombre de personnes, la solution de la mise à disposition est plus sécurisante que celle du détachement.

Thierry LELIEVRE demande si la Direction peut s'engager à donner une réponse aux bibliothécaires à une date précise.

Le Président reposera la question au niveau national. En l'absence de réponse, la solution retenue sera le détachement sachant que les salariés seraient avertis de toute évolution de la position nationale sur ce sujet. Pour l'instant, la Direction n'est pas en mesure de proposer une autre solution. Par ailleurs, elle fera en sorte que la situation de ces salariés soit clarifiée dans les prochaines semaines et idéalement pour le 1^{er} juillet.

Le Président s'inscrit en faux par rapport à l'affirmation de Jacques FEREOL selon laquelle France Télécom chercherait à se débarrasser des gens : il ne cache pas que la réintégration et la réadaptation de personnes qui occupent cette activité depuis des années sont plus difficiles. Toutefois, le choix entre mise à disposition et détachement incombe au niveau national et ce problème ne concerne pas que les bibliothécaires. Enfin, il convient de tenir compte du fait que le CE est une entité juridique à part entière et sera l'employeur de ces salariés ; dans le cas d'une mise à disposition, l'employeur est France Télécom, ces salariés figurant dans le registre du personnel de FT et non du CE.

Jacques FEREOL fait remarquer que dans le cas d'une mise à disposition, la réponse aurait été positive tout de suite.

Il propose que le CE vote la reprise des bibliothèques sous les conditions qui viennent d'être débattues étant donné les réponses manquantes.

Bernard LE MEHAUTE aimerait connaître des éléments relatifs à la fréquentation des bibliothèques, à l'affectation des mètres carrés, au coût pour le CE.

Guy JOURDEN informe que ceci a été vu à la réunion du 9 mai.

Bernard LE MEHAUTE poursuit que la CFDT aurait plutôt imaginé une prestation bibliothèque sur la Bretagne. C'est la raison pour laquelle son vote sera peut-être différent de celui des autres organisations syndicales représentées au CE.

Bernard ELIOT précise qu'en reprenant les bibliothèques, le CE ne souhaite pas obligatoirement reproduire l'existant. Le CE cherchera à dynamiser cette activité qu'il proposera désormais aux salariés : la fréquentation à venir sera donc différente de celle d'aujourd'hui. De plus, les bibliothèques constituant un point d'entrée du CE, il conviendra de réfléchir sur de nouvelles activités à proposer.

Daniel GILLARD fait remarquer que même si le CE reprend l'activité bibliothèque, rien ne l'empêche de promouvoir la culture dans les villages.

Dominique LESEIGNEUR insiste sur l'importance de conserver les bibliothèques qui sont aussi des lieux d'animation culturelle, des relais importants pour les activités théâtrales, cinématographiques etc. Le CE doit donc adopter une attitude offensive et novatrice par rapport à l'existant, d'autant plus qu'il a la chance de disposer déjà d'une infrastructure et de salariés qualifiés. Ceci correspond donc tout à fait aux objectifs que peut s'assigner un Comité d'Etablissement.

Jacques FEREOLO rappelle qu'en manifestant son souhait de reprendre les bibliothèques, le CE a toujours mis en avant sa volonté d'avoir des personnes représentant un service de proximité sur les départements ; le fait qu'il s'agisse de bibliothèques ne pouvait être qu'un plus.

Bertrand CUVELIER demande si l'accès aux bibliothèques serait le même pour tous les salariés de la DR Bretagne. Il conviendra en effet de garantir une équité d'accès aux bibliothèques pour tous les salariés.

Selon Jacques FEREOLO, cette question qui a été abordée le 9 mai n'est pas à l'ordre du jour aujourd'hui. Il s'agit pour l'instant pour le CE de se positionner par rapport à la reprise des deux bibliothèques, sachant que une autre sera récupérée par le CE FT R&D à Lannion. L'accessibilité des bibliothèques pour tous les salariés devra refaire l'objet d'un débat des élus du CE.

Guy JOURDEN précise qu'il s'agit aujourd'hui de se positionner pour ou contre la reprise des bibliothèques par le CE. Il n'est pas question pour l'instant de regarder comment permettre à toutes les personnes de la DR Bretagne d'y accéder. Tel est le rôle de la Commission ASC.

Thierry LELIEVRE est d'avis que le CE doit missionner la Commission ASC pour travailler rapidement sur ce sujet.

Jean-Pierre CREUX fait remarquer que le CE devrait d'abord définir ses priorités en matière d'ASC, quitte à ce qu'il reprenne les bibliothèques s'il décide que cela se justifie ou qu'il y renonce dans le cas contraire. On ne peut pas décider de reprendre les bibliothèques avant d'avoir défini des priorités.

Pour Dominique LESEIGNEUR, le point d'aujourd'hui concerne le fait de se prononcer pour ou contre la reprise des bibliothèques, sachant que cette décision doit être argumentée et faire l'objet de débats en CE.

Dominique LESEIGNEUR ajoute qu'outre le sujet propre à la reprise des bibliothèques, il demande que celui du contrat cadre avec Alapage soit ouvert à la discussion.

Michel LE BRIGANT explique que la CFDT n'est pas très favorable à la reprise des bibliothèques par le CE, comme il l'a indiqué lors d'une réunion dans le Finistère. Le 12 mai, lors d'une réunion au niveau Bretagne, il a été décidé de ne pas reprendre les bibliothèques,

en raison de leur relativement faible fréquentation, qui risque de se poursuivre dans la future DT. La CFDT préfère donc abandonner les bibliothèques et remplacer cette activité par le versement par le CE d'une aide aux salariés souhaitant s'inscrire dans une bibliothèque ou une médiathèque municipale.

Jacques FEREOL rappelle que ceux qui sont favorables à la reprise des bibliothèques cherchent à conserver des personnes sur place pour garantir un service de proximité.

Le Président croyait que la réunion du 9 mai avait pour but de définir la politique sociale du CE. Or, il semblerait que la discussion ait certes été engagée mais n'ait pas abouti ; les élus en débattent encore aujourd'hui, ce qui n'est pas tout à fait prévu à l'ordre du jour. Il s'agit aujourd'hui de faire des propositions et de prendre des résolutions. En effet, il est nécessaire que le CE se prononce sur ce sujet et réponde aux attentes des salariés.

Selon Michel LE BRIGANT, la discussion a abouti et chaque syndicat donne aujourd'hui sa position sur les bibliothèques. La CFDT ne souhaite pas que le CE les conserve, la CGT et SUD se prononceront aussi à ce sujet, ce qui donnera lieu à un vote. La CFDT est favorable au fait qu'il y ait un point d'entrée du CE sur chaque site, mais n'est pas favorable à la reprise des bibliothèques par le CE.

Bernard LE MEHAUTE ajoute qu'il y a trois bibliothèques sur le périmètre de la DR Bretagne. Il convient donc au moins de se mettre d'accord avec le CE de FT R&D, au sujet de la bibliothèque de Lannion, que le CE de la DR Bretagne ne souhaite pas reprendre.

Jacques FEREOL propose de passer au vote sur la reprise ou non des bibliothèques par le CE au 1^{er} juillet tel que cela est défini dans l'accord national.

Cette proposition est adoptée par dix voix pour et deux voix contre.

Les propositions syndicales

Jacques FEREOL indique qu'il a listé, dans un tableau, les propositions CGT, SUD et CFDT. Il rappelle que les pourcentages indiqués dans la colonne réservée à SUD correspondent aux pourcentages d'utilisés sur le budget 2005.

Les points de similitude portent sur :

- les vacances (que la Commission ASC a déjà commencé à organiser) : linéaires, voyages ;
- le sport : un consensus a été trouvé concernant une aide au sport et une aide à la passion (équivalent du guichet culture) dont les modalités de mise en place restent à définir. Par ailleurs, la Commission ASC a rencontré l'ANCV concernant la distribution des Chèques Vacances aux salariés. Cette dernière a indiqué que toutes les communes étaient *a priori* agréées Chèques Vacances. Il serait donc possible de payer les associations culturelles de cette façon.

Jacques FEREOL ajoute que le rapport sur les associations sera présenté au prochain CE. La Commission ASC donnera ensuite des précisions sur ce qui doit être voté et sur les modalités de mise en œuvre des activités proposées.

Concernant l'aide à la passion, Michel LE BRIGANT indique que la CFDT préconise le recours au même système que pour le sport, sachant que les associations sportives sont agréées Jeunesse et Sport et qu'il existe également un agrément Jeunesse et Culture.

Jacques FEREOL répond que le sport et la culture ne sont pas forcément régis par deux systèmes différents : l'un concerne le sport et l'autre la culture, sachant que d'un club à

l'autre, il y aura des disparités en termes de choix d'activités. Jacques FEREOLE s'est contenté ici de transmettre une information mais la Commission ASC devra définir si elle retient ou non cette solution.

En ce qui concerne l'Enfance (garde d'enfants, nourrices, crèches), CGT et SUD sont parvenus à un accord. Il semblerait que la CFDT adhère également aux propositions qui ont été faites, même si elle ne l'a pas indiqué expressément. Jacques FEREOLE précise que le compte rendu qu'il vient de distribuer n'a pas fait l'objet d'une validation et que chacun devra y apporter sa correction éventuelle.

L'aide aux devoirs pourrait être prise en charge par les CESU si ces derniers sont repris par le CE.

Tout le monde s'accorde à dire qu'il convient de conserver l'Arbre de Noël.

Sur les prestations sociales, il conviendra de préciser les conditions d'obtention des voyages : il est prévu d'accorder un voyage tous les trois ans pour que tous les salariés puissent en bénéficier. 400 départs étaient prévus pour la première offre et il semblerait qu'il y en ait un peu moins. D'autres propositions pourront toutefois être faites d'ici la fin de l'année.

Le CE devra se réunir à nouveau pour que chacun travaille par rapport aux positions des autres. D'autre part, un certain nombre de points devront faire l'objet d'un travail préparatoire de la Commission ASC eu égard à ce qui a été défini en CE (fiches techniques, chiffrage, mise en œuvre), avant que le CE se réunisse à nouveau pour prendre des décisions sur la politique sociale du CE, au moins jusqu'à la fin de l'année.

Point sur les rencontres avec les associations

Jacques FEREOLE attend encore quelques informations. Il souhaite toutefois que ce bilan soit finalisé pour la prochaine Commission ASC du 15 juin pour présentation ensuite au CE du 29 juin.

Divers

Diverses questions ont été soulevées, comme la nécessité de travailler avec les autres CE dans le cadre de commissions inter-CE. A ce propos, le CE du Val de Loire a convié la Commission ASC de la DR Bretagne à une réunion le 31 mai à Orléans. Jacques FEREOLE et Bernard ELIOT y assisteront.

Par ailleurs, Michel LE BRIGANT a posé la question du renouvellement des comités de restaurant.

Michel LE BRIGANT précise que son intervention concernait une rencontre avec les syndicats dans la mesure où France Télécom ne veut pas prendre en charge la désignation des élus dans les comités de restauration. Il semblerait qu'il y ait deux représentants du personnel par restaurant. Il reviendra donc à chaque organisation syndicale de désigner ses représentants au sein des restaurants. Les délégués syndicaux sont prêts à engager des discussions sur le sujet avec les DS CO de chaque syndicat.

Guy JOURDEN demande s'il est prévu que les comités de restauration se réunissent.

Sylvie LE NIR répond que c'est le cas pour certains d'entre eux.

Jean-Pierre CREUX fait savoir que les conventions inter-CE ne sont pas préconisées par la Commission de transfert. En effet, la solidarité entre les CE est déjà organisée au niveau

national. De plus, les conventions inter-CE sont normalement signées entre des CE d'entreprises différentes.

Guy JOURDEN peut le comprendre, pour certaines activités qui pourraient être organisées par le CCE.

Selon Christian FOURNIER, ces conventions inter-CE consisteraient surtout en des conventions de reversement par rapport aux prestations fournies sur place aux salariés.

Jacques FEREOL acquiesce ; ces conventions porteraient sur des actions ponctuelles comme la billetterie car les offres faites au niveau national ne couvrent peut-être pas toutes les possibilités et le CE doit y apporter un complément. Par ailleurs, il semble judicieux d'envisager une telle démarche dans le cas de l'Arbre de Noël.

Jean-Pierre CREUX insiste sur l'importance de bien définir les champs, les responsabilités et l'engagement de chacun des CE.

Daniel GILLARD mentionne l'existence d'un document ADEXI Etoile, qui a été mandaté par la commission de transfert, dans lequel il est question des conventions inter-CE qui permettent de mutualiser certains domaines d'ASC.

Selon le Président, rien ne s'oppose à ce que le CE de la DR Bretagne signe une convention inter-CE, les CE étant des entités juridiques à part entière. En revanche, il convient d'en préciser l'objet et le périmètre, afin de bien déterminer les responsabilités de chacun.

Guy JOURDEN prend l'exemple de l'AVS dans le cadre de laquelle il faudra bien passer une convention avec le CE de la DR Pays de la Loire en ce qui concerne l'Arbre de Noël.

Jacques FEREOL précise que la Commission ASC adressera à chaque association un cahier des charges de ce que souhaite le CE en termes d'activités. En effet, au vu du rapport, la Commission fera certaines préconisations, charge ensuite aux associations d'y répondre ou non.

Jacques FEREOL résume les points de divergence suivants :

- une rencontre supplémentaire pour choix définitif du CE pour réponse aux associations, suite à un travail préparatoire important de la Commission ASC ;
- l'établissement d'un cahier des charges à envoyer aux associations ;
- la définition, pour le budget 2006, du montant de la subvention à verser au second semestre, afin que la Commission ASC, tout comme les associations, puisse travailler sereinement.

Jacques FEREOL demande si les élus souhaitent voter aujourd'hui sur ce dernier point ou s'ils préfèrent attendre le prochain CE.

Christian FOURNIER aimerait savoir s'il est possible de connaître le montant de ce qui sera reversé, ainsi que celui qui restera aux ASC pour les activités du second semestre.

Jacques FEREOL explique que ceci est difficile à chiffrer, en raison des nombreuses restructurations (départ de l'AVS etc.). Dans le souci de confirmer le plus rapidement possible le versement de la subvention aux associations, la Commission peut envisager de mener une étude en ce sens et ce point peut être revu au CE du 29 juin.

Thierry LELIEVRE estime que vis-à-vis des associations, il est important de prendre une décision rapidement. D'autre part, en tant que Trésorier, il souhaiterait disposer d'un minimum de recul. Il suggère que le CE se prononce à ce sujet aujourd'hui.

Bernard ELIOT revient sur les préconisations de la Commission de transfert concernant les conventions inter-CE qui, d'après le mail qu'il a sous les yeux, ne correspondent pas aux

indications fournies précédemment par Jean-Pierre CREUX. En effet, il semblerait que : « *La Commission ne préconise pas les comités inter établissements ; en revanche, elle préconise de passer des conventions entre CE.* » Tel est précisément le but de la réunion prévue avec le CE du Val de Loire à Orléans le 31 mai, à laquelle participeront le Président de la Commission ASC et le Secrétaire du CE, si le CE n'y voit pas d'objection. A cette occasion, serait étudiée la possibilité de passer des conventions pour les personnels de Tours, d'Orléans, de Bourges, qui sont à l'UAT Home et qui dépendent du CE de la DR Bretagne.

Christian FOURNIER aimerait savoir si les prestations concernées par une convention inter-CE ont été préalablement listées par la Commission ASC.

Jacques FEREOL indique que les prestations proposées ne sont pas les mêmes dans tous les CE. Suite à la réunion du 31 mai, la Commission ASC soumettra au CE de la DR Bretagne la possibilité d'offrir des prestations autres que celles déjà proposées. De même, les salariés de Bourges ont le droit de bénéficier des mêmes prestations que les Bretons.

Michel FILLION avait cru comprendre que la partie de la subvention qui restait à verser aux associations pour le second semestre était reversée au CE, ce dernier servant uniquement d'intermédiaire.

Le Président rejoint Thierry LELIEVRE sur la nécessité de se positionner rapidement vis-à-vis des associations, le versement de cette subvention garantissant la survie de certaines d'entre elles.

Thierry LELIEVRE rappelle que la proposition qui avait été faite consistait à :

- prendre position par rapport aux prestations du second semestre ;
- établir un cahier des charges au niveau du CE, en ce qui concerne les associations ;
- rendre une décision en termes de subventions pour 2007 au CE du mois de septembre.

Bertrand CUVELIER demande si le montant global de la subvention est connu.

Jacques FEREOL répond par la négative. La somme sera calculée au *pro rata* du nombre de salariés. Il est donc probable que la subvention sera légèrement inférieure aux estimations.

Christian FOURNIER suggère d'expliquer aux associations qu'elles ne recevront peut-être pas la somme totale mais une subvention calculée au *pro rata* du nombre de salariés concernés.

Joël BARBU met en garde contre le fait de verser un chèque en blanc aux associations, sans savoir ce qu'elles apporteront en contrepartie.

Michel LE BRIGANT fait remarquer que de la même manière, le CE a également versé de l'argent au premier semestre. Selon lui, il semble assez logique de continuer à subventionner les associations jusqu'à la fin de l'année, quitte à ce que le CE revoie sa position l'année prochaine, en fonction du cahier des charges établi.

Bernard ELIOT informe qu'il y a une ligne à suivre concernant les associations. A cet égard, trois solutions peuvent se présenter :

- dénoncer la convention et cesser tout lien contractuel avec les associations concernées ;
- signer une nouvelle convention avant le 30 juin 2006, sur la base de la convention France Télécom existante ou sur une nouvelle base définissant les critères de subvention ;
- signer avec les associations une convention à titre conservatoire, aux conditions antérieures et pour une durée temporaire. Elle prendrait effet au 1^{er} juillet, serait dénonçable au 30 octobre et prendrait fin le 31 décembre 2006. Ceci permettrait d'entamer des discussions avec les associations en question, en prévision de l'année suivante.

Bernard LE MEHAUTE a cru comprendre que les CE nationaux ne bénéficieront d'aucun reversement vers leurs salariés, étant donné qu'ils n'ont pas d'association à gérer. Il y aura donc non pas *moins* d'argent, mais *plus* d'argent.

En revanche, il convient de prendre rapidement une décision vis-à-vis des associations qui s'interrogent sur leur pérennité, sachant que le CE doit tenir compte de ses responsabilités et de sa trésorerie.

Bertrand CUVELIER cite le cas du COS de Lannion qui sera repris par le CE de FT R&D avant la fin de l'année. Le CE de la DR Bretagne va donc subventionner une association avec laquelle il ne travaillera pas.

Thierry LELIEVRE corrige cette affirmation : le CE de la DR Bretagne ne subventionnera que les associations situées sur son périmètre.

Jacques FEREOL admet que pour l'instant, la bibliothèque et le COS de Lannion font partie du périmètre du CE de la DR Bretagne. A partir du moment où FT R&D a décidé de les reprendre, il lui reviendra de subventionner ces associations.

Le Président note qu'un certain nombre de points restent encore à clarifier, ce qui est compréhensible, vu la complexité des choses. Il suggère au CE d'opter pour la troisième solution de conservation qui lui permet de ne pas s'engager pour six mois, d'avoir une clause de dénonciation rapide, tout en se donnant un minimum de perspectives (jusqu'au 30 octobre). Il propose aux élus de voter sur ce principe-là, tout en continuant à travailler sur les points qui restent à éclaircir.

Du point de vue du Président, compte tenu du nouveau mode de répartition, le COS relèvera plus probablement du CE de FT R&D que de celui de la DR Bretagne.

Jacques FEREOL indique que la date du 30 octobre correspond bien au timing que s'était fixée la Commission ASC puisqu'elle proposait de valider les choix du CE Bretagne lors de la séance de septembre. Il propose donc de voter la troisième proposition énoncée précédemment par Bernard ELIOT.

Bernard ELIOT propose d'opter pour la signature, à titre conservatoire, d'une convention avec l'association, qui reprend les conditions antérieures mais dont la durée est temporaire, avec effet au 1^{er} juillet, dénonciation avant le 30 octobre et arrêt le 31 décembre 2006.

Cette proposition est adoptée à l'unanimité.

Michel LE BRIGANT propose de voter une résolution selon laquelle la Commission ASC s'engage à établir un cahier des charges pour septembre.

Jacques FEREOL lui fait remarquer que le cahier des charges doit être établi avant l'été. En effet, munie du mandat du CE, la Commission ASC établira ces cahiers des charges, les présentera en CE et les enverra aux associations, charge à ces dernières de répondre ensuite.

La mise en place d'une Commission communication

Jacques FEREOL explique que ce sujet a également été évoqué le 9 mai, en raison des problèmes de communication rencontrés vers l'ensemble des salariés.

La communication *via* Connect n'est pas très efficace, certains salariés ne le lisent pas. Il semble donc plus pragmatique de proposer un encart joint au bulletin de salaire, à raison de trois envois par an. C'est là la seule garantie que les gens le lisent.

D'autre part, il semblerait que le CE a droit à un encart A4 gratuit avec l'envoi des chéquiers ANCV.

Jacques FEREOL indique que le compte rendu de la réunion du 9 mai est à présent terminé et qu'il conviendra de prévoir une autre date de réunion, dès que la Commission ASC aura avancé sur les dossiers qu'elle a en cours.

Isabelle MANCEL FLOC aimerait connaître la réponse de la Direction concernant l'encart de communication joint aux bulletins de paie trois fois par an.

Le Président n'est pas en mesure de répondre à cette demande car les bulletins de paye ne sont pas distribués par la DR Bretagne. Il posera toutefois la question.

Christian FOURNIER propose d'insérer un encart propre au CE Bretagne à la plaquette du CCE que les gens lisent plus volontiers que Connect.

Le Président pense que la difficulté de cette solution est liée au mode de routage, étant donné qu'il y a 38 CE.

Michel FILLION informe que la Commission Logement nationale a fait passer un encart avec la fiche de paie du mois d'avril. D'après la DASS, ceci ne serait possible que deux ou trois fois par an.

Isabelle MANCEL FLOC aimerait connaître les propositions de la Commission ASC en termes de communication, pour le cas où l'envoi d'un encart avec le bulletin de paye ou les Chéquiers Vacances et la parution d'un article dans Connect ne seraient pas mis en œuvre.

Jacques FEREOL répond que l'encart gratuit lors de l'envoi des Chéquiers Vacances de l'ANCV est pour l'instant le seul mode de communication sur lequel la Commission ASC est certaine de pouvoir compter.

Bernard ELIOT rappelle que lors d'un précédent CE, la propre communication du CE, sans passer par la Direction, avait été évoquée. C'est la raison pour laquelle il avait été proposé de mettre en place une Commission communication. Il convient de réfléchir rapidement à la manière de s'adresser aux salariés sur le périmètre du CE - d'autant plus que le fichier des inscrits au CE sera finalisé pour la fin du mois - et d'en évaluer le coût et les possibilités de routage éventuelles.

Selon Christian FOURNIER, le recours au routage est incontournable.

Bernard ELIOT demande à toutes les organisations syndicales de proposer des candidats pour composer une Commission communication, afin de pouvoir commencer à travailler sur ce point avant les vacances.

Christian FOURNIER soulève la question des moyens de cette nouvelle Commission.

Le Président fait remarquer que cette Commission sera interne au CE.

A propos du compte rendu de la Commission ASC du 11 mai, Bernard LE MEHAUTE informe que Pascale TANGUY ne fait pas partie de la CFDT ; elle est mandatée par SUD. Par ailleurs, Cécile THEBAULT-LAFFARGUE, membre CFDT de la Commission ASC, ne peut plus siéger et devra être remplacée.

Bernard LE MEHAUTE s'interroge sur la possibilité de permettre à des personnes non syndiquées de siéger dans une commission.

Pour siéger à la Commission ASC, il propose les candidatures de Roland GOURIOU de l'URR de Saint-Brieuc et Nicole NARAINEN de l'AVS de Rennes.

Dominique LESEIGNEUR insiste sur l'importance de fixer aujourd'hui une date pour le prochain CE spécifique aux ASC.

Selon Jacques FEREOU, cette réunion ne pourra pas se tenir avant septembre. Les documents seront transmis aux élus au fur et à mesure de leur élaboration mais pour la validation finale, il sera nécessaire de disposer de l'ensemble des documents.

Christian FOURNIER est d'avis qu'une commission en juin, comme celle qui s'est tenue le 9 mai, permettrait de faire avancer les choses.

Michel LE BRIGANT fait remarquer qu'en l'absence de réunion avant septembre, il n'y aura pas non plus de budget prévisionnel avant septembre, ce qui est dommageable, d'autant plus que ce sera le cas pour la deuxième année consécutive.

Le Président suggère aux membres de la Commission ASC d'adopter une méthode de travail selon laquelle, seule la résultante de leurs travaux serait exposée en CE, les discussions relatives aux différentes propositions intervenant en dehors de la séance plénière. En effet, étant donné la multiplicité des sujets à traiter de front, la Commission est confrontée à la difficulté de prioriser les réponses qu'elle doit apporter et les sujets sur lesquels elle souhaite progresser le plus rapidement.

Selon Daniel GILLARD, c'est aussi aux membres de la Commission ASC de s'organiser pour faire en sorte que seuls les sujets ayant fait l'objet d'un consensus soient présentés en CE.

Dominique LESEIGNEUR est favorable à une rationalisation du travail de la Commission ASC, qui relève d'une responsabilité collective de l'ensemble du CE. Des choix importants sont à faire en matière d'ASC. Il conviendra de fixer une date de réunion similaire à celle qui s'est tenue le 9 mai, sans la présence de la Direction, pour faire avancer certains points, étant entendu que tous ne seront pas finalisés ce jour-là.

Pour en revenir aux propos du Président sur la méthode de travail à adopter par la Commission ASC, Dominique LESEIGNEUR pense que la Direction est mal placée pour donner des leçons en matière de gestion des ordres du jour et d'accumulation des réunions. En effet, les actuelles difficultés de calendrier ne sont pas le fait de la Commission ASC ni du CE, mais incombent entièrement à la Direction qui a décidé de prévoir des CE extraordinaires pour présenter l'organisation France dans le cadre d'un processus de « tuilage » avec le CCE.

Selon le Président, Dominique LESEIGNEUR s'est mépris sur le sens de ses propos qui ne visaient aucunement à faire la leçon au CE ; le souci commun de la Direction et du CE est de faire avancer les choses et la Direction s'efforce de faciliter le travail des élus.

Guy JOURDEN fait remarquer qu'étant donné la création récente du CE, tous ses membres sont néophytes en la matière. D'autre part, le grand nombre de restructurations intervenues et d'avis demandés aux élus du CE concernant des questions économiques les a pénalisés dans la mise en place des ASC. Enfin, le CE aurait eu besoin de moyens supplémentaires pour faire en sorte que les salariés non élus au CE puissent davantage participer aux activités sociales et culturelles. Il ne revient pas aux organisations syndicales de faire fonctionner les CE et les DP. Les IRP doivent avoir les moyens de fonctionner. Enfin, le grand nombre de restructurations a donné du travail supplémentaire aux élus du CE qui ont dû se rendre dans les services. Dans ce contexte, le CE de la DR Bretagne ne travaille pas si mal que cela.

Jacques FEREOL ajoute que la Commission ASC doit travailler sur tous les fronts en même temps, à la fois pour solutionner le problème des associations et pour faire des offres.

Les Chèques Vacances

Le fichier du personnel rempli par les deux CDD embauchés par le CE devrait être opérationnel fin mai, voire la première semaine de juin.

En revanche, la Commission ASC a décidé de distribuer les Chèques Vacances en fonction du quotient familial et le CSRH de Cergy étant débordé, il est difficile de savoir quand les QF seront disponibles. Le CE se trouvera donc dans l'obligation de surseoir à l'envoi de ces Chèques Vacances car de nombreuses personnes ayant envoyé leurs documents à Cergy sont toujours dans l'attente de réponse. La distribution des Chèques Vacances devant initialement intervenir fin juin, la Commission ASC devra faire une communication à ce propos vers le personnel.

Alphonse QUIDU fait remarquer que dans Agora, des petites étoiles apparaissent, qui sont remplacées par « oui » au terme de la validation des QF, ce que les gens ignorent. De même, le temps de validation du CSRH suite à l'envoi des documents n'étant pas connu, les salariés appellent le CSRH ou le CE pour se renseigner, ce qui entraîne une perte de temps pour tout le monde. Il conviendrait de faire passer cette information lors des réunions d'équipe.

Jacques FEREOL répond que pour l'instant, il convient d'attendre la réponse de Cergy à ce sujet.

Selon Jacques FEREOL, il semblerait que le calcul de QF effectué par le CSRH de Cergy n'apparaisse pas de manière identique dans Agora. Ceci conduit donc à s'interroger sur l'exactitude de la validation.

Par ailleurs, les personnes en CDD n'apparaissent dans Agora qu'au bout de six mois. Si le CE décide d'ouvrir les prestations à des CDD de trois mois, il conviendra de s'interroger sur la marche à suivre.

Thierry LELIEVRE explique qu'une application propre au CE permet de saisir le QF ; il suffira alors de demander aux personnes de fournir leur avis d'imposition.

Sylvie HENRY soulève le problème des CDD et apprentis qui n'ont pas du tout accès à Agora, ces derniers n'ayant pas de revenu à déclarer, ce qui rend impossible le calcul de leur QF.

Michel LE BRIGANT demande dans quelles conditions les Chèques Vacances seront adressés aux salariés.

Michel FILLION suggère de procéder à un envoi en deux ou trois fois aux personnes dont le QF est déjà validé. Ceci récompenserait de plus les personnes qui ont répondu rapidement aux demandes du CE.

Jacques FEREOL répond que si l'envoi est fait en deux ou trois fois, l'ANCV le facturera plus cher au CE. Par ailleurs, les personnes dont le QF est déjà validé ne sont pas obligatoirement celles qui ont répondu en premier lieu.

Daniel GILLARD préconise un envoi fractionné.

Thierry LELIEVRE demande si une date de fin de prestation a été définie.

Jacques FEREOL répond qu'il faut être inscrit au CE au 31 mai pour pouvoir bénéficier de cette prestation. Toutefois, le calcul du QF par le CSRH est indépendant de cette inscription. D'autre part, un envoi en plusieurs tranches risque de générer de nombreux appels téléphoniques de salariés s'inquiétant de n'avoir rien reçu contrairement à d'autres.

Daniel GILLARD souligne la question de la crédibilité du CE qui a annoncé cette prestation et doit faire en sorte de la satisfaire au mieux.

Par rapport aux Chèques Vacances, Jacques FEREOL précise que le contrat signé avec l'ANCV préconise un envoi simple de chèquiers comportant des chèques de 10 €, l'envoi en recommandé étant beaucoup plus onéreux. En réponse à Michel le BRIGANT, il précise que les chèques sont nominatifs.

Sylvie HENRY soulève à nouveau le problème des CDD et apprentis ne pouvant pas s'inscrire dans Agora. Comment peut-on connaître leur QF ?

Jacques FEREOL suggère d'informer rapidement les intéressés sur ce point.

Selon Bernard ELIOT, la question du QF ne se pose pas pour les apprentis, ces derniers pouvant d'office bénéficier de la valeur la plus élevée du Chèque Vacances.

Si tel est le cas, Jacques FEREOL demande à la DRH de lui fournir la liste des personnes concernées.

Sylvie LE NIR accédera à cette demande.

Jacques FEREOL conclut que la Commission ASC travaillera sur ce point et en tiendra le CE informé.

L'Arbre de Noël

Jacques FEREOL présente un projet de budget. Il informe que pour chaque site, la salle est réservée et le spectacle est choisi.

Thierry LELIEVRE s'étonne du prix élevé de la prestation à Brest.

Jacques FEREOL explique que sur Brest, il a été procédé cette année à un échange de bons procédés avec l'ENST. L'an dernier, ce dernier a hébergé gratuitement France Télécom qui a pu présenter son spectacle indépendamment du leur. Cette année, l'ENST et FT ont choisi le même spectacle et le coût global des deux spectacles s'élève à 6 270 €, sachant que l'ENST et FT Marine participent à hauteur de 1 917 € et que France Télécom ne paye pas la location de la salle.

Le budget prévisionnel est de 142 000 € contre 132 000 € l'an dernier. Il y aurait, *a priori*, 2 230 enfants sur le périmètre de la DR Bretagne (Bretagne, Loire-Atlantique, Saint-Nazaire).

A l'heure actuelle, le montant incluant les locations de salles et les spectacles s'élève à 28 583,27 €. Le total des cadeaux prévus est de 93 200 €.

La Commission ASC rencontrera la Coopérative mardi prochain à deux titres : pour finaliser le dossier Arbre de Noël et dans le cadre des rencontres avec les associations. A cet égard, Jacques FEREOLE demande que la matinée de déplacement des membres de la sous-commission soit prise en charge.

Thierry LELIEVRE aimerait connaître le prix estimatif par enfant.

Jacques FEREOLE répond que ce prix s'élèverait à 60 € par enfant comme l'an dernier.

Thierry LELIEVRE manifeste sa surprise devant le coût élevé de la prestation sur Brest, comparativement à l'année dernière. En effet, sur Nantes, le coût est deux fois moins élevé, avec le même spectacle et plus d'enfants.

Jacques FEREOLE rappelle que la salle était gratuite et que le spectacle était le moins cher. D'autre part, ce prix comprend les frais d'hébergement et de nourriture des artistes qui restent sur place une nuit.

Sylvie HENRY ajoute que la Commission ASC a décidé de compenser la gratuité de la salle, en subventionnant moins l'ENST.

Jacques FEREOLE conclut que le coût total sur Brest est de 4 283 €, salle et spectacle compris.

Thierry LELIEVRE suggère de connaître le prix de revient par enfant.

Jacques FEREOLE explique qu'il n'est pas possible de pratiquer le même prix partout, étant donné la différence de prix des salles et des spectacles.

Voyages

Jacques FEREOLE indique qu'il demandera au CE de voter sur les propositions de voyages et de tarifs.

Les propositions de week-end (Prague, Paris, Londres, Venise, Thalasso-thérapie et Barcelone) et de voyages à la semaine (Thalasso-thérapie, Maroc, Canada, Egypte, Croatie, Irlande) ont fait l'objet d'un vote à l'issue duquel trois propositions par catégorie ont été retenues.

En ce qui concerne les tarifs, le mode de calcul était le suivant : le CE abonde à hauteur de 20 % dans le cas des QF 10 et à hauteur de 65 % dans le cas des QF 1.

Le budget, calculé sur la base du QF moyen de 5, est estimé à 98 691,45 €, pour 100 000 € accordé au dernier CE.

L'attribution des voyages et week-ends se fait en fonction de l'ordre d'inscription ; la Commission ASC préconise toutefois que cette dernière n'intervienne que trois ou quatre semaines après la communication, pour que le maximum de personnes ait pu être informé. Par ailleurs, il est également proposé de n'autoriser un voyage par salarié que tous les trois ans, pour que le plus grand nombre de salariés puisse en profiter.

Le Président résume les propositions qui doivent être votées par le CE :

- l'inscription à un voyage commence trois semaines après la communication ;
- chaque salarié aura le droit de participer à un voyage tous les trois ans ;
- l'acceptation des destinations et des tarifs tels qu'ils sont présentés dans le tableau joint.

Christian FOURNIER demande quand interviendra la validation relative aux dates des voyages.

Jacques FEREOL répond que toutes les dates ne sont pas encore définies et que les assistantes finalisent actuellement le tri des personnes ayant demandé des linéaires.

Thierry LELIEVRE s'interroge sur la possibilité de ne permettre qu'un voyage par salarié tous les trois ans, sachant que le périmètre va augmenter.

Jacques FEREOL fait savoir que cette proposition n'est pas retenue en Pays de Loire. L'année prochaine, il conviendra de proposer cette solution en proportion suffisante en Bretagne – Pays de Loire. Il semble évident que les personnes qui seront parties en voyage cette année devront attendre trois ans pour le prochain voyage. Toute autre attribution risque d'être arbitraire et socialement pas défendable.

Selon Thierry LELIEVRE, il convient tout de même d'adopter une certaine souplesse, une personne pouvant compléter un voyage pour lequel il reste de la place, même si elle est déjà partie l'an dernier.

Jacques FEREOL abonde dans ce sens. En réponse à Bertrand CUVELIER, il précise que les attributions de voyages se dérouleront majoritairement en septembre et octobre. Les plages de dates restent toutefois encore à définir.

Bertrand CUVELIER pense qu'il est préférable d'attendre fin octobre, début novembre, au vu du nombre d'inscriptions, pour établir la liste des participants aux voyages.

Isabelle MANCEL FLOC demande si la possibilité pour les salariés de partir tous les trois ans concerne à la fois les voyages et les week-ends.

Jacques FEREOL répond par l'affirmative et fait remarquer que les prestations proposées pour les week-ends sont relativement onéreuses et sortant un peu de l'ordinaire.

Le Président met aux voix la proposition du Président de la Commission ASC.

Cette proposition est adoptée à l'unanimité.

Les linéaires

Jacques FEREOL indique que les assistantes valident actuellement la liste des personnes qui partiront cet été. Une réponse à ce sujet leur sera envoyée très rapidement.

En outre, étant donné qu'il reste encore de la place sur certaines semaines en linéaires, elle appellent les personnes pour proposer des échanges de semaines en fonction des possibilités de chacun, pour que le maximum de salariés puisse partir. Par ailleurs, les départs sur une semaine ont été privilégiés.

Jean-Luc PIOGER aimerait savoir si en cas d'égalité, l'attribution des linéaires se fait au niveau du QF précis ou au niveau de la tranche.

Jacques FEREOL répond que c'est le niveau qui prime, suivi du nombre d'enfants.

Isabelle MANCEL FLOC s'interroge sur le cas où deux personnes auraient le même niveau de QF et le même nombre d'enfants.

Selon Jacques FEREOLE, jusqu'à présent, le QF a suffi pour répartir les personnes. Il a de plus parfois été proposé à des personnes de changer de semaines. La Commission ASC s'est efforcée d'être la plus égalitaire possible en termes d'attribution de linéaires.

Point 2 - Délibération du CE sur l'avance des frais de déplacement pour les membres du CE

Thierry LELIEVRE rappelle que certains élus venant d'assez loin pour assister au CE sont actuellement obligés d'avancer leurs frais de déplacement. Pour remédier à cela, il est proposé de mettre en place un système permettant de leur faire une avance dont le montant est à déterminer au cas par cas. A chaque présentation d'un justificatif de paiement, ce montant est réabondé de la somme correspondant à la dépense effectuée. Tout élu quittant sa fonction devra ensuite rembourser le CE.

Bernard ELIOT s'interroge sur le mode opératoire retenu.

Thierry LELIEVRE explique qu'une convention sera passée avec les élus, ces derniers s'engageant à rembourser le CE en fin de mandat.

Le Président met aux voix cette proposition.

Cette proposition est adoptée à l'unanimité

Point 3 - Bilan du plan de formation 2005

Le Président accueille Alexia VETU et Véronique GARGAM qui présenteront le bilan du Plan de Formation 2005.

Alexia VETU indique que de même qu'elle a présenté le bilan de formation du S1 2005, il s'agit aujourd'hui de présenter le bilan global de la formation pour l'année 2005.

Le nombre d'heures de formation

Il augmente de 61 % entre 2004 et 2005, totalisant 94 600 heures de formation en 2005 contre 58 800 en 2004.

Le nombre de salariés formés

Il augmente de 44 %, passant de 2 770 à 3 988 salariés formés entre 2004 et 2005.

Les dépenses de formation

Elles passent de 5,19 M€ à 7,97 M€. Ce chiffre correspond pour moitié au coût des formations externes et aux déplacements et pour moitié au coût salarial des personnes formées.

Isabelle MANCEL FLOC demande confirmation du fait que ce coût concerne bien uniquement les formations externes.

Alexia VETU le confirme. Dans le cas des formations internes, on prend en compte les déplacements et le coût salarial des personnes formées.

Guy JOURDEN demande si la Direction a réussi à se procurer la masse salariale locale.

Le Président répond que cette donnée correspond au chiffre qu'il a déjà communiqué lors d'un précédent CE.

Sylvie LE NIR précise qu'il s'agit bien du montant global des comptes 641.

Guy JOURDEN fait remarquer que sur la DR Bretagne, il y a des comptes de dépenses : il en veut pour preuve le fait que la Direction soit capable de chiffrer les dépenses de formation et la masse salariale.

Le Président rappelle que cette donnée est communiquée suite à une extraction des comptes mais qu'il n'y a pas de consolidation au niveau de la Direction Régionale.

Alexia VETU poursuit sa présentation.

Le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation

Il est passé de 3,39 % l'an dernier à 5,09 % en 2005. Ce calcul est réalisé à partir du coût national rapporté au nombre d'heures réalisées en Bretagne.

Le profil des salariés formés

Le pourcentage d'heures de formation des personnels de niveaux A à C est passé de 61 % à 64 % entre 2004 et 2005. En termes de nombre de salariés, ce pourcentage passe de 66 % à 67 %. Les salariés des premiers niveaux de qualification CCNT ont bénéficié de davantage d'heures de formation en 2005 qu'en 2004.

Guy JOURDEN s'enquiert de l'utilisation du sigle CCNT.

Alexia VETU précise qu'il s'agit de la Convention Collective Nationale des Télécommunications, les niveaux CCNT étant A, B, C, D, E et F.

Le Président ajoute qu'Alexia VETU restitue ici strictement ce qui est prévu dans le Code du Travail.

Thierry LELIEVRE demande si ces données correspondent aussi à celles des fonctionnaires.

Alexia VETU répond par l'affirmative : les groupes d'emploi de la CCNT ont leurs correspondances par rapport au niveau de qualification des fonctionnaires.

Le Président informe que si les élus le souhaitent, il est possible de leur indiquer cette correspondance.

Bernard ELIOT constate que cette correspondance ne figure ni sur le Bilan social, ni sur le Bilan de Formation, ni sur le rapport égalité professionnelle.

Le Président explique que travaillant sur des documents nationaux, la Direction n'a pas toujours le réflexe d'indiquer la correspondance pour les fonctionnaires. Il propose de fournir aux élus la grille des correspondances une fois pour toutes.

En réponse à Michel LE BRIGANT, Alexia VETU précise qu'elle a distingué les niveaux cadres et non cadres et indiqué qu'en 2005, la formation avait davantage profité aux non-

cadres qu'aux cadres, sachant que les proportions des groupes d'emplois sont toujours respectées.

Michel LE BRIGANT demande si le niveau D correspond à un niveau cadre.

Le Président insiste sur le fait que la Direction s'efforce d'indiquer quelles sont les catégories bénéficiaires de formations en fonction du poids respectif de chacune d'entre elles. La présentation aurait certes pu être détaillée par bande mais il ne faut voir là aucune malice de la part de la Direction.

Les domaines de formation

Alexia VETU présente des graphiques relatifs aux différents domaines de formation.

Thierry LE PAIH déplore le fait que les graphiques présentés soient en noir et blanc. Le Président insiste sur la lourdeur de la logistique d'édition des supports papier pour les envois. Par ailleurs, il explique que le but premier de ces documents est de permettre de suivre la présentation faite par Alexia VETU. Il propose, à l'avenir, de présenter plutôt des graphiques en barres ou des tableaux, plus lisibles même en noir et blanc.

Alexia VETU fait remarquer que ces graphiques ont avant tout pour objectif de mettre en évidence les trois grands domaines de formation existants, le détail des chiffres figurant dans des tableaux joints au bilan. Le Plan de formation est en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et les pourcentages de salariés sur leur domaine d'activité :

- 58 % de la formation sont consacrés au domaine commercial,
- 15 % aux réseaux
- 7 % à la sécurité.

Daniel GILLARD constate que l'essentiel de la formation est consacré au domaine commercial.

Alexia VETU répond qu'il s'agit en effet de faire vivre l'entreprise et d'assurer à tous les salariés de France Télécom un emploi et un salaire.

En ce qui concerne la formation aux réseaux, Jean-Pierre CREUX demande s'il n'est pas possible de faire la distinction entre le réseau de l'URR et la partie intervention.

Alexia VETU indique qu'il est possible de différencier les formations liées à l'intervention client et à l'intervention réseau.

Les domaines d'activité des bénéficiaires de la formation

- 69 % de la formation concernent des salariés du domaine commercial ;
- 25 % de la formation concernent des salariés du domaine technique ;
- 4 % de la formation concernent des salariés du domaine de la gestion support.

On remarque par ailleurs qu'en pourcentage d'heures de formation et de salariés, les salariés de plus de 45 ans bénéficient de davantage d'heures de formation que la moyenne des salariés – ils représentent 58 % des effectifs et 66 % des salariés formés.

Les modalités pédagogiques

Même si le souhait de l'entreprise est de développer les formations à distance, on note malgré tout que :

- 91 % du total des formations sont dispensées en présentiel ;
- 4,5 % des formations sont multi-modes (plusieurs modalités de formation) ;
- 4,5 % des formations sont dispensées à distance.

Les durées de formation

- Les formations inférieures à un jour représentent moins de 28 % du total des formations en nombre d'heures et 70 % du nombre d'actions ;
- les formations de un à cinq jours représentent 56 % du total des formations en nombre d'heures et 28 % du nombre d'actions.

Un tiers des formations se déroule donc sur des durées allant de un à cinq jours.

Selon Isabelle MANCEL FLOC, il aurait été intéressant de préciser que l'enregistrement varie d'une unité à l'autre ; en effet, dans le domaine commercial, on enregistre plutôt des formations d'une demi-heure, voire une heure, alors que dans le domaine technique, les formations durent plutôt une demi-journée.

Concernant la durée des formations, Jean-Pierre CREUX se demande si la présentation de la nouvelle interface d'une application chez France Télécom peut vraiment être assimilée à de la formation. Selon lui, il n'en est rien car cette présentation ne permet pas d'acquérir de nouvelles compétences, surtout en une demi-heure ou une heure.

Alexia VETU rappelle que la définition de la formation qu'utilise France Télécom comporte quatre critères légaux :

- un objectif pédagogique ;
- un formateur ;
- un ordre du jour, une date, une durée ;
- une évaluation.

Jean-Pierre CREUX se propose d'enregistrer les réunions d'équipes comme des formations.

Alexia VETU lui fait remarquer qu'une réunion d'équipe n'a pas d'objectif pédagogique.

Selon Jean-Pierre CREUX, on peut ajouter des objectifs pédagogiques dans toute chose.

Le Président pense qu'une telle appréciation est quelque peu caricaturale. Il précise qu'en matière de formation, la Direction s'appuie sur des textes légaux. Par ailleurs, les objectifs pédagogiques correspondent à quelque chose de précis. Enfin, il ne faut pas toujours considérer qu'il y ait un lien direct entre la durée de la formation et l'apport de compétences. De plus, la compétence se crée en interaction entre la formation et la situation de travail ; c'est la raison pour laquelle il est procédé à des évaluations à froid pour voir si l'intéressé est capable de mettre en œuvre ce qu'il a appris.

Jean-Pierre CREUX estime que le fait de se conformer aux applications légales n'empêche pas de critiquer la loi si celle-ci semble insuffisante.

Isabelle MANCEL FLOC informe qu'un contrôle n'est pas automatiquement effectué pour savoir ce qui relève de la formation et de l'information. D'autre part, les élus émettent des doutes quant à l'étude et l'analyse qui sont faites de ces évaluations à froid. Actuellement, une formation est considérée comme telle si elle est suivie, que les objectifs pédagogiques soient ou non atteints.

Guy JOURDEN constate, certes, une augmentation de la formation par rapport à la masse salariale, mais il serait intéressant de voir apparaître, dans les tableaux, le volume de formation dû aux restructurations inhérentes à France Télécom (services des réclamations). Le fait de détruire des compétences pour en recréer de nouvelles ne peut être assimilé à une montée en compétences. Il conviendrait donc de distinguer les formations permettant une montée en compétences à des personnes restant sur leurs métiers, des formations dues aux restructurations.

Le Président admet qu'une partie du volume de formations est liée à des changements. Il note que Guy JOURDEN porte un jugement de valeur sur les formations délivrées dans le cadre de l'évolution technologique d'un métier.

Guy JOURDEN insiste sur le fait qu'il peut tout à fait y avoir destruction de valeur dans le cadre de la formation : l'entreprise détruit des compétences existantes pour en recréer d'autres ailleurs, pas obligatoirement du même niveau. L'augmentation de la formation peut tout à fait correspondre à une diminution des compétences des personnes.

Le Président souligne le fait que l'employeur a l'obligation de permettre l'adaptation permanente de ses salariés aux emplois tels qu'ils évoluent au sein de l'entreprise.

Guy JOURDEN poursuit que la Direction a fait le choix de créer des plateaux de tailles diverses et de concentrer des activités sur certaines villes, ce qui justifie ce besoin de restructuration et donc de formation. Or, le CE préconisait d'autres méthodes pour travailler.

Alphonse QUIDU se rappelle avoir assisté au même débat l'an dernier ; il semble que les mêmes questions sont à nouveau posées. D'autre part, il n'approuve pas la définition qui est donnée de la formation dans le projet de bilan de formation et souhaiterait qu'y soit ajoutée la définition légale communiquée précédemment.

Par ailleurs, Alphonse QUIDU propose que le CE mandate la Commission Formation pour qu'elle donne un avis sur ce que les élus contestent depuis l'an dernier, à savoir la qualification des formations. Les conclusions de la Commission Formation sur ce point permettront au CE de juger du bien-fondé d'une expertise sur la formation délivrée à France Télécom et de savoir si ces bilans de formation correspondent réellement à l'analyse qui devrait être faite de la formation. Ceci permettrait de perdre moins de temps en séance plénière du CE.

Pour rebondir sur les propos de Guy JOURDEN, Jean-Pierre CREUX rappelle que l'entreprise a fait partir des gens des services RH des unités, pour s'apercevoir ensuite que suite à l'abandon du projet, il faudra en recruter d'autres et les former. Cette manœuvre est contestable d'autant plus que tout le monde sera perdant dans l'affaire : France Télécom parce qu'il manquera les compétences RH nécessaires au bon moment et au bon endroit et les responsables de groupe et les salariés en termes de qualité de prise en compte de leurs demandes de congés etc.

Par ailleurs, la spécialisation des pôles est dangereuse car elle se traduira, pour chaque salarié de France Télécom, par des difficultés dans leur déroulement de carrière, toute évolution passant bien souvent par un déménagement. Il n'est malheureusement plus possible, comme par le passé, de bénéficier d'un déroulement de carrière en local.

Le Président attire l'attention sur les possibilités d'évolution qui existent au sein des filières de métiers, sans pour autant être contraint de changer de lieu. En effet, les filières de métiers sont clairement identifiées et évoluent elles-mêmes en ce qui concerne leur propre contenu, ce qui ouvre aussi des opportunités d'évolution.

La répartition des formations internes et externes

Alexia VETU souligne le fait que 85 % des formations sont réalisées en interne contre 15 % en externe.

Isabelle MANCEL FLOC rappelle que la Commission Formation avait souhaité connaître les moyens en termes de formateurs, ce à quoi cette dernière a apporté une réponse par domaine. Serait-il possible de connaître ces données par unité ?

Alexia VETU précise que le CE s'inscrit dans une logique régionale et qu'*a priori*, la DRH est plutôt amenée à communiquer des informations spécifiques par domaine que par unité.

Selon Thierry LELIEVRE, la logique du CE consiste à demander les informations qui lui paraissent nécessaires.

Jean-Pierre CREUX ne comprend pas pourquoi il ne serait pas possible de parler des unités en CE alors même que dans cette même instance, on demande aux élus de rendre des avis sur l'AVSC ou sur l'UIC.

Daniel GILLARD abonde dans ce sens : le CE fonctionne bien en direction des unités.

Le Président indique qu'une réponse par unité sera apportée à cette question.

Alexia VETU communiquera les informations demandées lors de la prochaine Commission Formation.

Isabelle MANCEL FLOC précise que la prochaine réunion de la Commission Formation se tiendra lundi. Elle souhaiterait recevoir cette réponse par mail.

Toujours en ce qui concerne les moyens, Alexia VETU informe ne pas disposer d'un recensement précis du nombre de salles, certaines d'entre elles étant dédiées à la formation et d'autres ne servant pas uniquement à cela. Elle préfère donc réserver sa réponse pour la Commission Formation de lundi prochain.

Jean-Pierre CREUX souligne la difficulté de conserver les salles de formation qui sont convoitées et utilisées par des personnes qui ne sont pas forcément en formation, ces dernières allant même jusqu'à démonter le matériel technique. C'est la raison pour laquelle il devrait au moins y avoir une salle de formation dédiée par centre de moyenne importance.

Le Président rappelle que lors de la présentation des écoles métiers, il a été précisé que des salles de formation avaient été aménagées, notamment pour l'instant en ce qui concerne les métiers de la relation client. Ce sera probablement également le cas pour les métiers de l'intervention.

Isabelle MANCEL FLOC fait remarquer que certaines salles de formation sont partagées entre l'AD et l'AVS. En raison de leur faible nombre, elles sont très demandées. C'est la raison pour laquelle la Commission Formation aimerait connaître le nombre de salles de formation par unité. Ceci permettrait de savoir quels moyens sont mis à disposition pour la formation sur les différents sites.

Le Président fait remarquer que la salle dans laquelle le CE se réunit aujourd'hui sert aussi parfois à faire de la formation ; elle est équipée en conséquence.

Pour en revenir à la répartition de la formation externe/interne, Alphonse QUIDU aimerait connaître les coûts de la formation dispensée en interne.

Alexia VETU rappelle que le chiffre intéressant à prendre en compte est le nombre d'heures de formation, le coût étant évalué essentiellement dans le cadre de la formation externe. En effet, le coût de la formation interne est extrêmement difficile à évaluer, dans la mesure où s'il est possible d'évaluer le coût des salariés en formation, le calcul permettant d'évaluer le coût des salariés formateurs est complexe.

Selon Alphonse QUIDU, il est possible à France Télécom de calculer toutes sortes de coûts ; il ne voit donc pas pourquoi il ne serait pas possible de savoir quels paramètres sont à prendre en compte dans le coût de la formation interne.

Daniel GILLARD suppose que les coûts de formation figurent dans les bilans fournis par l'entreprise.

Thierry LELIEVRE ajoute que chaque salarié possède un code activité. Le code activité formation doit donc exister également.

Jean-Pierre CREUX se souvient de l'époque où l'on valorisait la partie pédagogique de l'heure de formation (10 € de l'heure), ce qui n'est plus du tout le cas aujourd'hui. Il est possible de valoriser les salaires des personnes qui viennent en formation et qui ne produisent pas et les salaires des formateurs, auxquels il convient d'ajouter le coût de la lumière et du chauffage.

La partie pédagogique de l'heure de formation n'étant pas valorisée, une équipe qui consacrerait 50 % de son temps à faire de la formation peut très bien s'entendre dire un jour qu'elle n'est pas rentable. Il y aurait donc des progrès à faire de ce point de vue, ne serait-ce qu'en comparant les coûts de la formation interne avec ceux de la formation externe. Jean-Pierre CREUX est convaincu du fait que la première a bien souvent autant de valeur que la seconde.

Le Président est d'accord sur ce dernier point. Il en veut pour preuve le fait qu'aujourd'hui, l'entreprise s'efforce de mettre en place des certifications qui valident et donne de la valeur à ces formations internes à France Télécom.

Il est vrai que l'on est capable de valoriser les heures de formation du salarié et les heures du formateur, que l'organisme de formation externe intègre dans ses coûts globaux. Il est certes possible de définir un ratio de valorisation qui peut être sujet à discussion.

Alphonse QUIDU attire l'attention sur le fait que France Télécom est capable de valoriser des mètres carrés ; de même, un organisme de formation intègre l'utilisation de ses locaux dans sa facture. Tout est donc valorisable, ce qui permet de comparer les formations internes des formations externes. Si l'entreprise n'est pas en capacité de le faire aujourd'hui, elle devra l'être demain faute de quoi les élus du CE ne pourront pas effectuer de comparaisons entre les deux modes de dispense des formations.

Alphonse QUIDU ajoute que c'est bien dans un souci de gain de coûts que les IRET ont été supprimés car ils étaient considérés comme plus chers que les organismes privés. Le rôle du CE est bien de donner un avis après avoir effectué des comparaisons ce qui n'est pas possible dans l'état actuel des choses.

Le Président précise que le bilan de formation n'est pas présenté en information/consultation. Il ne sera pas demandé aux élus de rendre un avis sur ce point. En revanche, le problème de la valorisation reste entier : il est toujours possible de définir un coût de référence, mais celui-ci sera toujours discutable, d'autant plus qu'il devra être homogène au niveau national.

Alphonse QUIDU fait remarquer que tout propriétaire connaît le coût de ce qu'il a acheté. Or, si les DR ne veulent pas valoriser sous prétexte qu'elles ne sont *que* des DR, ce coût agrégé ne sera pas connu non plus au niveau national et aucune comparaison ne sera possible. Il semble que la Direction redoute que les élus puissent s'apercevoir du fait qu'il coûte moins cher d'être propriétaire des locaux que d'en être locataire. Or, ceci répond à une volonté délibérée de vendre les locaux, pour en reconstruire d'autres dans lesquels l'entreprise sera encore locataire.

La répartition hommes/femmes des formations

Alexia VETU indique que 36,5 % des salariés formés sont des femmes ; elles reçoivent 35 % de la formation et représentent, au global, 37 % des salariés formés.

L'évaluation

Alexia VETU explique qu'il convient de distinguer deux types d'évaluation :

- l'indice de satisfaction des formations assurées au niveau national et qui apparaît dans « Formons-nous », qui a obtenu une note de 17,38/20, en légère augmentation par rapport à 2004 ; le détail régional de ce chiffre n'est pas connu ;
- l'indice de satisfaction des formations assurées au niveau local par l'outil *Full Eval*, qui est de 17,02/20 (contre 16,97 pour la moyenne nationale) dans le cadre d'une évaluation à chaud et de 16,98/20 (contre 15,59 pour la moyenne nationale) dans le cadre d'une évaluation à froid (six semaines après la formation).

Isabelle MANCEL FLOC précise que les évaluations ne sont pas systématiques, à plus forte raison en ce qui concerne les évaluations à froid. Par ailleurs, elle aimerait connaître les motifs d'insatisfaction recensés lors de ces évaluations.

Alexia VETU note cette demande.

Isabelle MANCEL FLOC explique le déroulement des évaluations : les salariés formés se voient remettre une grille comprenant de nombreux critères en face desquels il est possible d'indiquer les signes -, --, +, ++ etc., sachant qu'il y a environ cinq points de différence entre chaque graduation.

Christian FOURNIER soulève la question de la certification de certaines formations externes (vendeurs Pro Orange) qui ont eu lieu fin 2005 et qui devaient se poursuivre en 2006 à propos de laquelle il n'a jamais obtenu de réponse. Cette certification devait être dispensée par France Télécom.

Alexia VETU regardera ce point.

Les formations en alternance

Alexia VETU insiste sur le fait qu'elle ne présente pas ici une photo à l'instant « T », mais le nombre de nouveaux contrats signés dans l'année. En 2005, 39 nouveaux contrats ont été signés, contre 61 en 2004. Cette baisse ne traduit pas une volonté de l'entreprise de signer moins de contrats mais de nouvelles contraintes sont apparues avec la disparition du contrat de qualification et l'apparition du contrat de professionnalisation. Globalement, le nombre de contrats en alternance (apprentissage, contrats de qualification et de professionnalisation) reste stable sur la DR Bretagne, à raison d'une centaine environ.

Le Président demande si cette présentation du bilan de formation appelle d'autres questions.

Guy JOURDEN estime que les formations sur la sécurité auraient normalement dû faire l'objet d'une consultation du CE.

Alexia VETU fait remarquer que le bilan de formation 2005 a été présenté aux élus car aucun projet de plan de formation 2005 n'avait fait l'objet d'une présentation au CE, les IRP n'existant pas à l'époque.

Guy JOURDEN fait mention des formations spécifiques à la sécurité qui doivent être dispensées lorsque les personnes changent de poste de travail. Celles-ci doivent faire l'objet d'une consultation du CE.

Alexia VETU se renseignera sur ce point.

Bernard ELIOT aimerait savoir quels dispositifs l'entreprise met en œuvre pour se conformer à l'accord sur l'égalité professionnelle en matière de formation professionnelle. En effet, à la lecture du rapport qui leur a été remis, les élus ont constaté une diminution de la proportion de femmes ayant accès à la formation.

Le Président assure que l'entreprise s'efforce de progresser dans ce domaine en utilisant des indicateurs spécifiques sur les registres de la formation et de la promotion, pour vérifier que les obligations en la matière sont bien tenues.

En ce qui concerne la formation, la Direction effectue une sensibilisation auprès des directeurs unités et du réseau RH pour que la proportion entre hommes et femmes accédant à la formation soit respectée.

Bernard ELIOT poursuit que seulement 22 % de femmes de la bande C ont bénéficié d'une formation.

Véronique GARGAM indique que ce point sera examiné lors de la présentation du rapport sur l'égalité professionnelle.

Le Président précise qu'en accord avec le Secrétaire du CE, le point sur l'égalité professionnelle est reporté au prochain CE, compte tenu du fait que la Commission égalité professionnelle n'est pas encore en mesure de rendre son rapport.

Isabelle MANCEL FLOC propose que la Commission Formation professionnelle apporte son éclairage sur le bilan de la formation 2005 si toutefois le CE accepte de la missionner à cette fin.

Guy JOURDEN aimerait avoir des précisions sur les contrats de professionnalisation.

Alexia VETU répond que ces derniers sont très différents des contrats de qualification en termes de contenu et de contraintes : ils sont en effet très cadrés au niveau de la branche des télécoms et imposent des durées précises en fonction des niveaux préparés. Leur durée est de douze mois maximum ce qui ne permet pas de préparer un bac + 2. C'est la raison pour laquelle il n'est plus possible de signer autant de contrats de professionnalisation que ce n'était le cas auparavant pour les contrats de qualification. Il s'agit là d'un problème national.

Guy JOURDEN demande si ces contrats sont moins intéressants du point de vue financier.

Alexia VETU ne le pense pas. Certes, le financeur n'est plus l'AGEFOS comme du temps des contrats de qualification, mais l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) AUVICOM.

Fabrice JOLYS demande si l'entreprise a modifié sa position relative au recrutement et à la formation des apprentis.

Le Président explique que l'entreprise a toujours eu la volonté de favoriser l'apprentissage. Simplement, elle n'aura pas la possibilité de recruter tous les apprentis présents chez France Télécom. En effet, le recrutement intervient en fonction des capacités de l'entreprise à recruter sachant que les apprentis sont prioritaires et qu'ils constituent le premier vivier des CDI temps plein.

Le Président propose de voter le fait que le CE mandate la Commission Formation professionnelle pour apporter son éclairage sur le bilan de formation 2005.

Cette proposition est adoptée à l'unanimité.

La séance est suspendue de 12 heures 38 à 13 heures 53.

Mario PETRICOLA suggère de modifier l'ordre de passage des différents points de l'ordre du jour en se concentrant en priorité sur les sujets qui avaient déjà fait l'objet d'un report lors des séances précédentes. Il précise également que Véronique GARGAM remplacera Philippe MAURICE pour assister à la réunion cet après-midi.

Bertrand CUVELIER demande que les tableaux qui ont été présentés ce matin par la Commission ASC et sur lesquels le CE a voté puissent être fournis aux élus avant la fin de cette séance.

Point 13 – Demande d'avis sur le rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés

Mario PETRICOLA rappelle que la Commission Formation Professionnelle a déjà travaillé sur le sujet et a rendu un rapport.

Isabelle MANCEL FLOC le confirme et indique que ce rapport a été remis à chacun des élus. Elle précise que dans ce document, tout ce qui est porté en italique concerne les remarques formulées par la Commission quand les passages en caractères normaux ont trait au texte de l'accord.

C'est ainsi que par l'accord 2004-2005-2006 d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, France Télécom entendait montrer son engagement dans la mise en œuvre d'une politique responsable, cohérente et durable dans le temps.

Cette politique devait s'articuler autour de plusieurs programmes d'actions :

- l'embauche des personnels reconnus handicapés et leur accompagnement pour une meilleure insertion professionnelle ;
- le recours au secteur protégé ;
- le développement d'actions d'innovation permettant l'accès des handicapés aux technologies de l'information et de la communication ;
- le soutien à la formation professionnelle des handicapés ;
- le soutien à la mise en œuvre de l'accord.

L'ensemble des services de France Télécom doit s'impliquer dans la mise en œuvre de ce programme d'actions et au-delà de la réalisation des objectifs définis, l'ambition de l'accord réside également dans le développement de la solidarité pour favoriser l'emploi et l'insertion des personnels handicapés.

Pour ce faire, France Télécom s'engageait notamment et pour la durée de l'accord, à consacrer aux salariés handicapés 7 % de ses recrutements. La Commission s'est, de fait, interrogée sur le respect de cet engagement national. La DR Bretagne n'a d'ailleurs pas pu prouver qu'elle suivait le quota minimum imposé par la loi du 10 juillet 1987 (6 % de l'effectif total). Sur 2005, on a ainsi pu comptabiliser six départs naturels de travailleurs handicapés contre seulement sept recrutements (huit recrutements annoncés mais l'une de ces personnes a entre-temps démissionné).

L'accord est ouvert à tous les groupes d'emplois et à toutes les qualifications, une attention particulière devant être portée à l'équilibre hommes/femmes. A ce propos, la Commission remarque que cet équilibre est respecté pour les recrutements 2005, même si ces derniers ne s'effectuent que sur la bande C. Ces recrutements ont, en outre, porté sur des CDI à temps plein, comme le recommandait l'accord.

Ce dernier précisait qu'un accompagnement particulier devait être apporté aux managers et aux services chargés de la mise en œuvre du recrutement afin de les aider à prendre en compte la spécificité du handicap. La Commission remarque que cet accompagnement semble être réalisé mais souhaiterait que le personnel soit lui-même davantage sensibilisé à ces questions, ce souhait ayant d'ailleurs déjà été formulé en 2005. Elle note que la DR Bretagne a mis en place un reporting ainsi qu'une application de suivi de celui-ci où les assistantes sociales et les DRH d'unités notent leurs actions vis-à-vis du handicap. La Commission souhaiterait que le CE soit informé des avancées en la matière. Elle demande également que tous les services intégrant un personnel handicapé bénéficient de cet accompagnement.

L'accord stipule que l'insertion en milieu ordinaire de travail pour le travailleur handicapé est de la responsabilité de son chef de service ou de son manager placé sous son autorité, en concertation avec le médecin de prévention et le CHSCT. La Commission demande à cet égard qu'un rappel de cet engagement soit adressé à tous les managers. Elle souhaite que les rapports annuels d'activité des médecins du travail identifient le pourcentage de temps consacré aux handicapés.

Toujours selon les termes de l'accord, le CHSCT doit être consulté sur les mesures en faveur de l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Or la Commission n'a pas pu vérifier si cette consultation avait bien eu lieu et elle demande donc que le bilan sur l'emploi des travailleurs handicapés soit abondé sur ce point. L'accord précise qu'un bilan du suivi de l'intégration doit être effectué six mois après l'embauche par le manager avec le soutien du DRH et du médecin de prévention. La Commission souhaite être informée sur ces bilans.

L'accord indique que France Télécom doit normalement approvisionner 400 000 € pour financer les actions spécifiques d'insertion mais la Commission n'a pas pu vérifier le respect de cet engagement. L'accord stipule également que les personnels qui deviendront handicapés et inaptes pour certains emplois ou dont le handicap devait s'aggraver au cours de leur carrière feront l'objet d'une attention particulière, France Télécom devant mettre tout en œuvre pour assurer leur maintien dans l'activité ou, le cas échéant, pour assurer leur redéploiement. A ce sujet, la Commission s'interroge sur le devenir de ces emplois face aux nombreuses restructurations et la complexité des tâches. La Commission émet des doutes quant à la mise en œuvre par France Télécom des moyens nécessaires au maintien dans l'activité ou au redéploiement.

L'accord ajoute que la C3R assure auprès des chefs de services l'examen de toute situation issue de la nécessité de réadapter, réorienter ou reclasser des personnes devenues inaptes à leur poste de travail. La C3R doit aussi examiner la situation des personnels handicapés dont le poste de travail est impacté par de fortes évolutions technologiques ou organisationnelles. Il semblerait que pour toutes ces questions, la C3R soit convoquée par la responsable du département des relations sociales, les services de santé au travail, les DRH d'unités ou les médecins du travail. Ces derniers ont en charge de reconnaître ou non la pathologie d'un salarié qui souhaiterait être reconnu comme handicapé. Le fait est qu'en 2005, une seule C3R a siégé et la Commission espère donc qu'à chaque fois qu'une situation le nécessite, une C3R sera mise en œuvre.

L'accord stipule que les médecins de prévention sont associés à la recherche et à la mise en œuvre de solutions permettant le maintien dans l'emploi du travailleur handicapé tandis que les CHSCT en sont informés. Des formations sur les possibilités d'adaptation des postes de travail aux handicaps doivent normalement être élaborées à l'intention des médecins, tout au moins pour ce qui concerne les évolutions technologiques. La Commission constate qu'une demi-formation a effectivement été suivie par les médecins du travail.

Sur les conditions de travail, il est précisé que le handicap ne doit pas constituer un frein à la construction du parcours professionnel. Un bilan annuel doit être établi pour comparer le taux de promotion des personnels handicapés à celui de leur groupe d'emploi. En cas d'écart important entre les deux, il est prévu de conduire une analyse et d'engager si besoin des actions susceptibles de lever les obstacles constatés. La Commission note que la répartition par bande des travailleurs handicapés fait état de 25 personnes en niveau B, 127 en C, 11 en D et 7 en D bis et une en E. Elle constate que sept agents handicapés auraient été promus en 2005, soit 4 % des promotions par rapport à la population mais elle n'a obtenu aucune précision quant aux grades concernés ou aux types de promotions (PAP, PRC ou parcours qualifiants).

La Commission note que le Bilan Social 2004 donne un taux de promotions de 5,1 %. Le pourcentage de promotion des travailleurs handicapés sur la DR Bretagne est donc inférieur de 1,1 % à celui d'ensemble. La Commission attend dès lors de connaître les analyses et les actions qui seront engagées sur la DR Bretagne pour lever les freins constatés.

Le rapport stipule qu'une attention particulière sera apportée par les managers lors de l'entretien annuel au volet « objectifs et formations à mettre en œuvre » mais la Commission ne peut que s'interroger quant au respect de cet engagement. Le rapport précise également que France Télécom s'engagera à verser 3 % de ses obligations en matière de taxe d'apprentissage à des organismes orientés vers des actions spécifiques en faveur des personnes handicapées. La Commission souhaitait connaître le montant effectivement versé à ces structures comparé au montant total de la taxe d'apprentissage à fin 2005. La réponse a été que cette somme représentait de l'ordre de 20 % du montant total mais la Commission regrette que les chiffres exacts n'aient pas été fournis.

Sur le recours au secteur protégé, France Télécom s'engage à confier annuellement à ce dernier, dans le cadre de la politique nationale d'achats et en fonction des opportunités réelles, un certain volume de travaux et d'achats de services. Ce volume est destiné à augmenter de 20 % en moyenne par an pendant la durée d'application de l'accord, soit une croissance de près de 75 % par rapport à 2003 et sur la base de prestations facturées. En tout état de cause, le volume de prestations effectuées par le secteur protégé en 2006 ne saurait être inférieur à 10 M€. Or la Commission constate une baisse d'environ 33 % par rapport à 2004, France Télécom Bretagne justifiant cette baisse par un report sur l'UGI. La Commission s'inquiète de n'avoir pas pu vérifier ces éléments. Elle constate un manque de transparence et redemande les valeurs pour 2003.

De la même façon, l'accord stipule que France Télécom prendra en compte le caractère particulier de ces structures lors de la remise en cause éventuelle des contrats mais il semblerait que la DR Bretagne n'ait remis en cause aucun contrat en 2005.

L'accord indique en outre que les expériences en termes de recherche et d'innovation sur les technologies et outils de communication devront faire l'objet d'une expérimentation interne au profit des salariés handicapés de l'entreprise. Ces expérimentations se traduiront notamment par la mise à disposition d'équipements ou de services. La Commission se demande par conséquent si la démarche de création du Centre Test Client est toujours d'actualité.

L'accord prévoit la mise en oeuvre d'une Mission Handicap devant constituer une ressource pour les managers afin de faciliter l'application de toutes ces dispositions. Comme en 2005, la Commission demande l'élaboration d'une plaquette venant récapituler les droits accordés aux handicapés et sa diffusion auprès des personnels concernés. Elle souhaite également connaître les missions de Madame GOUEREC, qui est donc le référent handicap nommé sur la DR. Il semblerait toutefois que des restrictions existent en la matière et qu'il soit impossible de diffuser ce type de plaquette à l'ensemble du personnel.

La sensibilisation des acteurs paraît être en bonne voie mais la Commission attend la mise en place d'un outil facilitant l'accueil. Enfin, la Commission demande que le CHSCT de la DR Bretagne ait communication du bilan sur l'emploi des travailleurs handicapés qui doit être présenté en CNHSCCT ainsi que du présent rapport. Par ailleurs, aucun objectif de recrutement n'est présenté pour 2006, la Direction arguant d'une évolution dans le processus de recrutement.

Mario PETRICOLA indique en premier lieu que les 7 % mentionnés ici se rapportent très précisément aux « flux » de recrutement, c'est-à-dire que les engagements pris ont été globalement respectés. Quant aux départs naturels, il est parfaitement normal qu'ils aient lieu chez les travailleurs handicapés comme pour tous les autres types de salariés. Sur les 6 % prévus par la loi, il ne s'agit pas là simplement de l'effectif total employé dans l'entreprise et en dehors de l'emploi direct de travailleurs handicapés, l'entreprise a aussi recours au secteur protégé. L'accord ayant été déposé auprès de la Direction du Travail, il sert de référence et intervient en plus des dispositions légales.

Il est dommage que le rapport ne fasse pas mention de l'effort très important mené cette année vis-à-vis de l'année précédente. Tous les acteurs concernés ont énormément travaillé sur le sujet et pour atteindre les ambitions que l'entreprise s'était fixées. Il faut bien voir également que le prétendu « déséquilibre » en matière de recrutement doit aussi s'apprécier au regard des volumes en cause, c'est-à-dire que la majeure partie des recrutements se situent sur la bande C.

S'agissant ensuite de l'accompagnement, il s'agit justement d'un des points où un effort très important a été consenti. Le vote du bilan l'an passé avait, en effet, fait ressortir un certain nombre de lacunes dans ce domaine et c'est pourquoi des formations d'accompagnement ont notamment été mises en place pour les personnes qui sont au contact des travailleurs handicapés. Il est prévu d'engager d'autres actions au cours de l'année 2006, même s'il s'agit effectivement ici du bilan pour l'exercice 2005.

Les médecins bénéficient d'un suivi particulier et ont eux-mêmes été formés sur les questions liées aux travailleurs handicapés. Quant à la C3R (pour « Reclassement, Réadaptation et Réinsertion »), peut-être n'y a-t-il eu qu'une réunion l'an dernier mais pour cette année, les réunions devraient être beaucoup plus fréquentes car il s'agit typiquement du genre d'instances appelées à regarder la situation des personnes handicapées en cas de réorganisation.

Pour ce qui est des promotions et comme il a été rappelé ce matin, la Direction reste très vigilante sur le sujet. Les plans de promotions permettent notamment de s'assurer que les conditions sont bien les mêmes pour l'ensemble du personnel et qu'il n'existe en la matière aucune forme de discrimination. Le fait est que les opportunités et les chances d'évolution diffèrent d'un métier à l'autre et il est possible que les travailleurs handicapés se trouvent majoritairement sur des postes où les mouvements sont moins nombreux qu'ailleurs. Quoi qu'il en soit, pour les recrutements qui ont été menés sur les métiers de la relation client, un travail a été fait pour qu'il y ait compatibilité entre le poste de travail et un certain nombre de handicaps. Il convient d'ajouter que le plus souvent, leur condition fait que ces travailleurs handicapés ont d'autant plus de force et de motivation pour démontrer que le handicap n'est justement pas un frein.

Quant à la communication du bilan sur l'emploi des travailleurs handicapés, il est bien évident que les CHSCT bénéficieront de cette information.

Véronique GARGAM ajoute que la Commission avait demandé depuis quelque temps déjà qu'un certain nombre d'informations concernant les droits des salariés handicapés puissent être diffusées à leur intention. Des contacts ont donc été pris avec la Mission Handicap mais la DG a exigé qu'il n'y ait pas d'information ciblée en direction de ces personnels, un certain nombre d'entre eux souhaitant rester discrets vis-à-vis de leur situation. Il est dès lors prévu de mettre en avant un lien qui existe déjà sur le site de l'Intranet Bretagne et qui renvoie sur Anoo à un excellent article sur les droits des travailleurs handicapés. Le prochain Connect devrait également mentionner l'existence de ce lien.

Isabelle MANCEL FLOC pense que les personnes ayant demandé à être reconnues comme travailleurs handicapés pourraient recevoir au départ une plaquette qui récapitulerait leurs droits.

Véronique GARGAM répond que pour les recrutements externes comme pour les personnes qui en font la demande, la démarche passe essentiellement par l'assistante sociale ou par le médecin, qui disposent de la totalité de l'information. Tous les réseaux de préventeurs, d'assistantes sociales et de médecins ont d'ailleurs été fortement réactivés au cours de l'année 2005 et jusqu'à aujourd'hui. L'engagement en faveur des personnes handicapées n'a jamais été aussi important au niveau de la DR Bretagne et il convenait de le souligner.

Isabelle MANCEL FLOC rappelle que le constat était que les personnels dans ces situations ne connaissaient pas leurs droits.

Daniel GILLARD cite le cas concret d'une personne handicapée paraplégique qui travaille déjà pour France Télécom en région parisienne et qui demande (sans succès) depuis 1996 à pouvoir intégrer la DR Bretagne. Ses parents habitent Josselin, le médecin qui le suit est basé sur Rennes et le fait de pouvoir accéder à ce type de requête participe aussi au rôle social de l'entreprise.

Mario PETRICOLA indique qu'il n'a pas eu connaissance de ce cas mais que dans des situations assez similaires, des solutions ont été trouvées pour des salariés handicapés qui, pour des raisons médicales, devaient se rapprocher de leurs familles. Il faut donc que ces cas remontent mais l'information est le plus souvent à l'initiative du service d'origine.

Sylvie LE NIR invite Monsieur GILLARD à lui communiquer le dossier en question avec notamment les courriers de l'assistante sociale ou du médecin.

Bernard ELIOT s'enquiert d'éventuelles autres questions puis donne lecture de l'avis préparé par la Commission et que le CE se propose de suivre (document joint en annexe).

Mario PETRICOLA propose de passer au vote de cet avis.
Un avis négatif est voté à l'unanimité.

Point 14 - Information/consultation sur le Bilan Social de la DR Bretagne

Véronique GARGAM explique que le premier volet de ce Bilan Social a trait à l'emploi avec tout d'abord un point sur l'effectif au 31/12/2005. L'effectif social regroupe l'ensemble des personnels en activité ou hors-activité titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée au 31 décembre de l'année, chaque personne étant comptée pour une unité. C'est ainsi qu'entre le 31 décembre 2005 et le 31 décembre 2004, les chiffres sont sensiblement identiques avec respectivement 5673 et 5679 personnes. Ce chiffre de 5673 personnes intègre les transferts de personnel qui sont intervenus au 1^{er} décembre 2005 avec la mise en place du CCOR et d'une partie de l'AT Home (58 personnes du 12 Pays de Loire, 72 de MaligneTV Pays de Loire Saint-Nazaire et 13 de Turbo Mailing).

Thierry LE PAIH en conclut qu'à périmètre constant, les baisses d'effectifs sont finalement beaucoup plus importantes.

Véronique GARGAM propose de poursuivre son exposé, sachant que le sujet en question est clairement évoqué dans les commentaires qui vont suivre. L'effectif social intégrant également les CFC, le document décrit ensuite les effectifs actifs en CDI (AFO+ACO) avec 4450 personnes en décembre 2004 contre 4355 en décembre 2005 (et toujours en tenant en compte des changements de périmètre qui viennent d'être évoqués). La déflation est donc de 2,1 % mais si l'on intègre justement les changements qui sont intervenus, elle passe alors à près de 5,5 % entre décembre 2004 et décembre 2005.

Le poids des effectifs non-actifs en CDI (c'est-à-dire les CFC) s'est accentué sur 2005. Les « autres contrats » regroupent essentiellement les contrats d'apprentissage, de qualification et de stagiaires, ces contrats en alternance étant restés stables d'une année sur l'autre avec environ une centaine d'unités. L'entreprise comptait 135 CDD à la fin du mois de décembre 2004 et 89 CDD à la fin du mois de décembre 2005.

Sur la répartition des effectifs, le taux de féminisation passe de 35,71 % à 36,51 % entre décembre 2004 et décembre 2005. Cette légère augmentation s'explique notamment par le changement de périmètre et le recours accru aux CDI en tiers-temps. La répartition par tranches d'âge de l'effectif social fait apparaître une augmentation de la part des moins de 25 ans, ce qui peut être regardé comme une bonne nouvelle. Là encore, le phénomène est essentiellement lié au recrutement de CDI en tiers-temps, ces jeunes étant, pour la plupart,

encore étudiants. Les plus de 50 ans sont, eux aussi, en augmentation et l'on retrouve là l'effet du vieillissement naturel. La tranche d'âge des 41 à 50 ans connaît une baisse très marquée, l'année 2005 ayant été marquée par le basculement d'un grand nombre de personnels vers la cinquantaine. Quant à la tranche des 56 ans et plus, elle regroupe essentiellement des CFC.

Thierry LE PAIH indique que les élus du CE souhaiteraient obtenir le même genre de répartition mais par unités ou par types d'activités car les écarts sont certainement très importants entre le commercial et les services techniques.

Mario PETRICOLA répond que cette demande ne peut intervenir au titre du Bilan Social, qui s'inscrit lui-même dans un cadre légal assez strict.

Thierry LE PAIH estime toutefois qu'il devrait être possible d'accéder à cette requête dans le cadre des bons rapports que la Direction entretient avec les représentants du personnel.

Michel LE BRIGANT rappelle qu'il était question tout à l'heure, au travers du bilan sur la formation, d'un ratio de 58 % des effectifs à plus de 45 ans quand le présent tableau fait état de 75 %.

Véronique GARGAM pense pouvoir attribuer la différence au fait que ces éléments intègrent les CFC.

Par ailleurs, Michel LE BRIGANT trouve lamentable qu'il existe encore au sein de France Télécom 12 personnes en catégorie A.

Véronique GARGAM précise que seuls neuf d'entre elles sont encore en activité.

Pour revenir à la présentation, l'âge moyen passe d'une année sur l'autre de 47,75 ans à 48,16 ans. Si l'on fait abstraction des non-actifs, la moyenne d'âge des CDI actifs est de 46,3 ans contre 45,9 en 2004 et ce malgré le recrutement de jeunes en CDI tiers temps. Du reste, la répartition par ancienneté de l'effectif social fait apparaître qu'au 31 décembre 2005, 80 % des salariés avaient plus de 20 % d'ancienneté dans l'entreprise. L'analyse fait, en outre, ressortir une légère augmentation du nombre de personnes de nationalité étrangère et qui est liée, encore une fois, au recrutement de CDI en tiers-temps.

Michel LE BRIGANT s'enquiert des pays dont sont issues ces personnes.

Véronique GARGAM avoue l'ignorer.

Mario PETRICOLA ajoute qu'il s'agit là pour l'essentiel d'une population étudiante.

Thierry LELIEVRE trouve que les tableaux 119 et 111 se ressemblent étrangement, au point d'être strictement identiques.

Véronique GARGAM explique que ce document a été élaboré à partir d'une maquette nationale qui devait être obligatoirement reprise.

Mario PETRICOLA répète qu'à la différence de beaucoup d'autres documents, le Bilan Social est légalement très cadré.

Pour Jean-Pierre CREUX, rien n'interdit d'inscrire les demandes supplémentaires dans le Bilan Social, c'est-à-dire qu'il est toujours possible de faire plus que ce que prévoit la loi.

Mario PETRICOLA rétorque que les informations en question sont d'ores et déjà fournies, même si elles n'interviennent pas directement au travers de la présentation du Bilan Social. Les élus reçoivent régulièrement des éléments en termes d'analyse de l'emploi.

Guy JOURDEN se souvient que la question de la répartition entre agents fonctionnaires et contractuels avait déjà été posée l'an dernier mais ces données n'apparaissent pas ici.

Mario PETRICOLA estime qu'elles n'ont pas à figurer dans le Bilan Social tel qu'il s'entend au plan légal.

Guy JOURDEN réitère sa demande de voir figurer ici la répartition entre agents fonctionnaires et contractuels, sachant que la Direction sait très bien distinguer ces éléments quand elle souhaite transférer 55 personnes vers la fonction publique ou quand elle fait l'inventaire des personnels grévistes.

Thierry LELIEVRE constate que certains chiffres répertoriés ici au titre de l'année 2004 diffèrent des éléments qui avaient été apportés dans le Bilan Social de cette année-là. C'est ainsi que le nombre de stagiaires étudiants oscille selon les documents entre 41 et 44 unités.

Véronique GARGAM répond que si l'intitulé est le même, le contenu de certains indicateurs a pu être modifié d'une année sur l'autre. Quant à l'exemple qui vient d'être cité, il faudra effectivement vérifier lequel de ces deux chiffres est le bon.

Thierry LE PAIH note que les travailleurs temporaires répertoriés sont ceux qui sont « *payés par unités de la DR* ». La remarque avait déjà été formulée l'an passé mais les élus seraient en droit de savoir combien d'intérimaires ont travaillé pour le compte de la DR tout en étant payés par d'autres services. Ces informations semblent relever d'un véritable « secret défense » alors que le Bilan Social doit normalement aider les représentants du personnel à comprendre comment l'emploi évolue.

Jean-Pierre CREUX informe que lors du dernier CCE, un point sur l'évolution de l'emploi et des qualifications a permis aux élus de se rendre compte que l'intérim, les CDD et la sous-traitance avaient nettement augmenté sur l'ensemble de France Télécom. Le Secrétaire du CCE a d'ailleurs été mandaté pour contacter l'Inspection du Travail, partant du constat que sur certains plateaux, on retrouve en continu des emplois intérimaires ou des CDD sur des postes qui sont manifestement pérennes.

Thierry LE PAIH pense que ce genre d'informations en provenance du CCE mériterait justement de faire l'objet d'un rapport en CE.

Jean-Pierre CREUX rappelle que pour le CCE de France Télécom, la répartition des sièges s'est opérée au niveau des différentes fédérations syndicales, c'est-à-dire que l'information doit normalement descendre par le biais des dites fédérations. Quoi qu'il en soit, Jean-Pierre CREUX ne voit pas d'inconvénient à diffuser les documents en question.

Michel LE BRIGANT souhaiterait connaître le niveau des CDI en temps partiel et celui des CDI en temps plein pour les recrutements.

Véronique GARGAM indique qu'elle apportera ces détails ultérieurement. Le fait est que pour 2005, des notifications qui ont été effectués en fin d'année ont finalement été reportées sur janvier 2006, c'est-à-dire que les recrutements ont été inscrits sur l'exercice suivant. On dénombre toutefois 114 embauches en 2005 contre 30 en 2004 avec en outre 349 contrats en CCD contre 454 en 2004.

Les départs portés à l'indicateur n°141 correspondent à tous les départs définitifs de l'entreprise, c'est-à-dire qu'ils n'intègrent pas les CFC. Il s'agit donc des départs en retraite, des fins de périodes d'essais, des démissions, des licenciements, des décès ou encore des fins de contrats en CDD. On constate ici une augmentation entre 2004 et 2005.

Michel LE BRIGANT s'étonne de ne pas voir apparaître d'éléments au titre des « travailleurs saisonniers » alors que devraient normalement figurer ici les enfants des salariés quand ils occupent un emploi pendant l'été.

Mario PETRICOLA explique qu'il ne s'agit pas, dans le cas présent, d'une activité à caractère saisonnier et c'est pourquoi ces emplois sont comptabilisés parmi les CDD.

Thierry LELIEVRE se demande s'il est possible de distinguer ici les CDI à temps partiel.

Véronique GARGAM répond par l'affirmative mais propose de poursuivre avant tout son exposé. C'est ainsi que les 15 démissions enregistrées en 2005 concernent essentiellement des CDI en temps partiel ainsi que des départs en cours de période d'essai. Pour les mutations vers d'autres services que ceux de la DR Bretagne, on recense ici 193 entrées et 70 sorties, les premières étant en partie liées au changement de périmètre quand les secondes correspondent aux flux traditionnellement constatés sur cette ligne.

Sur les démissions, Thierry LE PAIH regrette que ne figurent pas ici les tableaux des Bilans Sociaux antérieurs, contrairement à la demande qui a déjà été maintes fois formulée. Par ailleurs, qu'en est-il des 15 licenciements pour « autres causes » ?

Véronique GARGAM indique qu'il peut s'agir, par exemple, de licenciements pour faute grave.

Dominique LESEIGNEUR considère qu'il serait indispensable pour les élus d'avoir une typologie plus précise des CDI en temps partiel que celle qui leur est aujourd'hui fournie par l'entreprise. Il faudrait notamment savoir dans quelles conditions ces personnes quittent l'entreprise, la Direction se contentant jusqu'à présent en guise de seule explication de répéter sans cesse qu'il s'agit là d'étudiants. Au vu de l'importance numérique que ce type de contrats a pris dans l'entreprise et sachant que cette dernière a annoncé un plan de 6000 embauches pour les trois années à venir au plan national, une information plus précise apparaît donc nécessaire sur ces CDI TP.

Thierry LE PAIH demande à la Direction quelle est son analyse pour les sept salariés qui sont partis pendant leur période d'essai. Que ces départs soient le fait d'une volonté de l'entreprise ou d'un choix du salarié, les deux cas de figure posent, de toute façon, problème. Si ces sept départs sont issus d'une décision des salariés, la question se posera notamment des conditions de travail qui ont pu leur être proposées dans leurs services.

Mario PETRICOLA rappelle que par définition, la période d'essai vaut pour l'employeur comme pour le salarié, l'un et l'autre n'ayant pas à exprimer de motif en cas de rupture. Les salariés peuvent avoir toute une série de raisons personnelles de ne pas donner suite à l'expérience et de son côté, l'employeur peut ne pas être satisfait du travail fourni par rapport aux attentes soulevées lors du recrutement.

Thierry LE PAIH pense que la Direction a quand bien dû s'inquiéter des conditions dans lesquelles ces sept salariés sont partis et dans quels types de secteurs ces événements ont été les plus fréquents.

Véronique GARGAM cite l'exemple de salariés qui se sont rapidement aperçus de l'incompatibilité des horaires de travail et de celles de leurs études.

Fabrice JOLYS estime que la plupart d'entre eux n'ont pas été gardés car ils n'avaient pas réalisé leurs objectifs commerciaux. Dans le même ordre d'idées, une bonne partie des 15 démissions procède davantage de démissions « forcées » car l'entreprise savait pertinemment que les jeunes en question étaient sur des cycles d'études assez longs et qu'ils auraient à suivre des stages durant leur scolarité. Or ces stages de deux ou trois mois nécessitent à chaque fois une rupture du contrat de travail à l'issue de laquelle France Télécom ne leur propose pas de réintégrer ses rangs. Il est donc franchement dommage que l'entreprise préfère ainsi jouer du turnover plutôt que de profiter de l'expérience emmagasinée par ces jeunes et de la formation qui leur a été prodiguée.

Thierry LE PAIH en conclut qu'il serait particulièrement important de savoir ce qui se trouve derrière ces chiffres-là (15 démissions, 7 départs en période d'essai etc.).

Fabrice JOLYS ajoute que les CDI en temps partiel sont soumis à des pressions commerciales qui sont plus fortes que celle des titulaires dans les boutiques et ont à subir un traitement managérial très différencié.

Mario PETRICOLA rappelle qu'il est indiqué dès le départ à ces personnes la raison pour laquelle elles sont embauchées, avec ici le plus souvent une mission clairement orientée vers la vente. Il peut arriver également que ces jeunes n'aient pas correctement évalué le temps requis par une activité professionnelle comme celle-ci ou ne connaissent pas bien à l'origine leurs plages de disponibilité sur l'année. Certains secteurs d'activités offrent en outre des horaires qui apparaissent plus compatibles avec la poursuite des études et c'est tout naturellement que ces personnes finissent par se tourner vers ces solutions alternatives. Ce qui est sûr, c'est que le discours de départ est sans équivoque du côté de France Télécom, l'idée étant bien de couvrir les flux importants qui existent sur certaines plages horaires.

Guy JOURDEN explique qu'il ne s'agissait pas ici seulement de parler des démissions mais des conditions particulières qui sont imposées à ces personnes alors que les règlements intérieurs des unités spécifient bien qu'il ne doit pas exister de discrimination entre les salariés, quel que soit leur statut.

Mario PETRICOLA trouve ce terme de « discrimination » assez excessif.

Guy JOURDEN le maintient et estime que le fait de créer des plateaux d'intérimaires procède également d'une logique de discrimination.

Mario PETRICOLA fait observer que le régime de protection sociale est le même entre les CDI et les CDI en temps partiel. Les conditions de travail peuvent certes différer mais il s'agit là plutôt de contraintes inhérentes au temps partiel.

Guy JOURDEN persiste à considérer que les différences relevées sur les plateaux procèdent bien d'une forme de discrimination.

Fabrice JOLYS estime que ce propos est d'ailleurs valable pour tous les travailleurs « précaires », qu'ils soient en CDI TP, en contrat intérimaire ou en CDD. Pour tous ces salariés, le traitement managérial n'est absolument pas le même et l'on peut parler effectivement de discrimination.

Dominique LESEIGNEUR considère qu'il serait vraiment très important pour les élus du CE d'avoir la possibilité d'avoir une étude et un débat sur ce sujet des CDI TP car s'il se confirmait qu'il existe aujourd'hui une forme de management « à la carte » en fonction des statuts, alors de telles pratiques poseraient un véritable problème de fond. Il conviendra également d'évoquer l'inscription sur la durée de ce type de contrats. Le fait est qu'à moins d'un revirement brutal de sa politique, France Télécom a l'intention de ne quasiment plus recruter que par ce biais et les élus doivent donc avoir une vision beaucoup plus précise des conditions de travail et d'emploi comme du déroulement de carrière de ces salariés.

Bernard LE MEHAUTE souhaiterait connaître le pourcentage d'étudiants parmi cette population, sachant que ce statut d'étudiant est, par nature, temporaire.

Dominique LESEIGNEUR ajoute que selon les informations que les élus ont pu recueillir par ailleurs, ces personnes ne sont pas toutes scolarisées, ce qui pose avec encore plus d'acuité la possibilité pour ces gens-là de vivre une existence normale, c'est-à-dire de pouvoir fonder une famille, acheter un appartement etc. Il faudra donc absolument que les élus puissent bénéficier de données beaucoup plus concrètes que celles dont elles disposent actuellement en provenance de la DR Bretagne.

Mario PETRICOLA propose que cette question soit étudiée dans le cadre du bilan général du travail à temps partiel qui doit normalement être évoqué au cours de ce CE. Le recours à des CDI TP s'entendait, au départ, pour répondre à une problématique spécifique, celle des croissances de flux que connaissaient les métiers de la relation client à certains moments de la semaine. Or ces plages horaires sont apparues comme parfaitement compatibles avec le recrutement d'étudiants et c'est bien dans cette direction-là que l'entreprise s'était engagée dans un premier temps. Il sera toutefois possible de regarder ces éléments dans le détail.

Michel LE BRIGANT rappelle que si le régime de prévoyance a été étendu à ces personnes en CDI TP et ce malgré un nombre d'heures travaillées qui ne le permettait pas normalement, c'est précisément parce qu'il s'agissait là d'étudiants. Or les élus ont effectivement eu connaissance de cas où ce type de contrats avait été proposé à des personnes non-étudiantes, France Télécom s'éloignant par-là même de l'idée de départ et détournant l'esprit du dispositif.

Michel FILLION ajoute que les démissions de CDI à temps partiel pourraient aider à atteindre les 20 000 suppressions d'emplois.

Mario PETRICOLA répond par la négative.

Guy JOURDEN estime qu'en recrutant un étudiant, l'entreprise sait pertinemment que dans son cursus, la personne aura à suivre un certain nombre de stages. Il n'est donc pas vraiment normal qu'une partie de ces démissions soit due au fait que les personnes en question ont été contraintes de procéder de la sorte pour partir en stage.

Mario PETRICOLA indique qu'il regardera plus précisément ces éléments, sachant qu'il n'est pas non plus certain qu'au moment de l'embauche, l'étudiant connaîtra parfaitement son planning annuel.

Fabrice JOLYS estime, au contraire, que c'est en toute connaissance de cause que l'entreprise utilise ce type de main d'œuvre. Elle sait pertinemment, en effet, que l'étudiant aura à suivre un certain nombre de stages, ce qui lui laisse la porte ouverte pour le licencier du fait de cette absence de deux ou trois mois. Alors qu'il est prévu d'augmenter le nombre de samedis travaillés du côté de l'AD, l'entreprise n'essaie plus de retenir ces CDI TP et il y a là une réelle inquiétude.

Véronique GARGAM suggère de reprendre sa présentation avec un point sur les départs en CFC, qui passent de 206 à 209 entre 2004 et 2005. S'agissant ensuite des promotions, les salariés promus dans une catégorie supérieure étaient au nombre de 271 en 2005 contre 236 en 2004. Ces chiffres incluent les changements de grade d'un même niveau pour les fonctionnaires, c'est-à-dire que les promotions intra-bandes sont effectivement prises en compte, tout comme les promotions avant départ en retraite et les promotions à l'ancienneté ou celles de reclassement.

Sur l'insertion des travailleurs handicapés, l'entreprise comptait 147 personnes reconnues handicapées en 2004 contre 171 à la fin de l'année 2005. Cette progression s'explique notamment par la mise à jour d'un certain nombre de dossiers COTOREP ainsi que par le recrutement de personnels handicapés. Le nombre de personnes handicapées suite à un accident du travail intervenu dans l'entreprise passe, lui, de 52 personnes en 2004 à 56 en 2005.

Concernant l'absentéisme, le ratio du nombre de journées d'absence par rapport au nombre de journées théoriquement travaillées était de 8,46 en 2004 contre 7,85 en 2005. Cet indicateur intègre les absences pour maladie, les accidents de travail ou de trajet, les congés de maternité, de paternité ainsi que les autres congés autorisés. La baisse globale de l'absentéisme en 2005 est essentiellement due à la diminution des arrêts maladie supérieurs à huit jours et ce malgré une légère augmentation du petit absentéisme pour maladie, des arrêts suite à accident ou des congés paternité.

Michel LE BRIGANT pense qu'il faudrait trouver un autre terme que celui d'« absentéisme », qui évoque plus l'école buissonnière que la réalité du monde du travail, surtout s'agissant d'un congé paternité ou maternité.

Mario PETRICOLA rappelle que cette terminologie n'est pas celle de France Télécom mais celle de la loi, sachant que la notion d'absentéisme n'est normalement entachée d'aucune connotation péjorative.

Isabelle MANCEL FLOC note que l'absentéisme de moins de trois jours est en augmentation et ce malgré les mesures prises par certains directeurs d'agences pour pénaliser les agents en P.V.V. Serait-il possible, dès lors, de lever cette mesure parfaitement inutile ?

Mario PETRICOLA ne voit pas où se situe le rapport.

Isabelle MANCEL FLOC indique que ce sujet a d'ores et déjà été évoqué lors du précédent CE mais à l'AVSC Bretagne, dans certains services commerciaux, quand les personnes sont absentes sur moins de trois jours, leurs objectifs ne sont pas modifiés. Or la règle n'est pas la même sur toute la France. L'ex-directeur de l'agence AVSC avait d'ailleurs lui-même avoué en CE que cette disposition avait été prise pour lutter contre le petit absentéisme.

Daniel GILLARD ajoute qu'il s'agit là le plus souvent de congés pour enfants malades etc., c'est-à-dire que la mesure en question pénalise très lourdement les femmes.

Jean-Pierre CREUX rappelle que selon les termes du droit du travail, ce système équivaut ni plus ni moins à l'application d'une amende. Or il est interdit de diminuer le salaire d'un salarié en plus de ce que son absence lui enlève déjà. Cette mesure est donc à proscrire immédiatement sachant qu'en cas de contentieux, l'entreprise est sûre de perdre.

Mario PETRICOLA répond qu'il ne s'agit pas là d'appliquer une amende mais de conserver les objectifs en l'état.

Isabelle MANCEL FLOC maintient que le procédé a une incidence sur la rémunération des personnes.

Mario PETRICOLA n'en disconvient pas mais répète que l'entreprise ne cherche pas ici à pénaliser le salarié du fait de son absence. Il est également logique qu'elle cherche à connaître les causes de l'absentéisme mais pour ce qui est des objectifs, ils sont fixés de façon mensuelle et selon des règles qui peuvent varier d'une AVSC à l'autre en France.

Pour Daniel GILLARD, la situation est quand même assez grave puisqu'un salarié COTOREP qui prendrait, par exemple, une journée d'absence pour soins – journée à laquelle il a le droit – ne verra pas ses objectifs diminuer et pourrait donc perdre tout ou partie de ses parts variables. Le contexte est tout aussi injuste pour une mère de famille qui s'absenterait pour s'occuper de son enfant malade et il s'agit là, à l'évidence, d'une forme de ségrégation. Les élus dénoncent depuis longtemps cet état de fait mais rien n'évolue alors que ce qui est prévu après trois jours d'absence devrait pouvoir être appliqué dès la première heure d'absence.

Guy JOURDEN souhaiterait que le document fasse également apparaître une ligne sur le « présentéisme » pour les trois jours supplémentaires qui ont été travaillés en 2004 et en 2005. L'affaire n'est certes pas encore close mais en deux endroits, l'Inspection du Travail a jugé que l'entreprise se trouvait dans son tort et ne respectait pas le maximum de 1600 heures fixé par la loi Aubry (et sans même parler des 1596 heures de France Télécom). Ces heures doivent normalement être récupérées ou décomptées comme des heures supplémentaires mais à chaque fois que la question est posée, la Direction répond toujours à côté.

Mario PETRICOLA estime que ce débat sort du cadre de ce Bilan Social.

Guy JOURDEN informe qu'à la Poste, les salariés ne travailleront pas le lundi de Pentecôte.

Mario PETRICOLA renvoie, là encore, la discussion aux échanges qui sont intervenus au plan national chez France Télécom avec les différentes organisations syndicales. Il se trouve que ces échanges de vue n'ont pas abouti et qu'une décision a été prise par l'entreprise mais la DR Bretagne n'a pas à se démarquer en la matière.

Guy JOURDEN croit se souvenir que le fait de travailler un jour férié implique normalement le doublement du salaire.

Mario PETRICOLA répond que les salariés peuvent aussi poser cette journée.

Guy JOURDEN rétorque qu'ils n'y sont pas obligés.

Michel LE BRIGANT ajoute que l'entreprise a mis en place un certain nombre de règles de présence dans les unités et qui font que les salariés ne peuvent pas prendre ainsi une journée de manière unilatérale.

Mario PETRICOLA souhaiterait que ces débats se concentrent davantage sur l'étude du Bilan Social et ne tournent pas en une réunion de DP.

Michel LE BRIGANT maintient que certaines de ces questions relèvent directement de la DR Bretagne. L'accord laisse notamment la possibilité pour les unités d'appliquer une journée de RTT sur le lundi de Pentecôte mais encore faudrait-il que la Direction Régionale ait le courage d'aller dans ce sens sans se cacher derrière les discussions nationales.

Mario PETRICOLA propose d'avancer sur le Bilan Social.

Isabelle MANCEL FLOC aimerait obtenir une réponse sur la non-révision des objectifs de P.V.V en cas de petit absentéisme.

Mario PETRICOLA répète que la fixation des objectifs relève aujourd'hui de la direction de l'unité. Mis à part un certain nombre de cas d'absentéisme pour lesquels des consignes très claires ont été données, la mise en œuvre des modalités de la P.V.V incombe aux directeurs d'unités dans le cadre de leur pouvoir managérial.

Daniel GILLARD demande dès lors que le cadre intègre désormais deux nouveaux critères de révision avec l'absence de travailleurs handicapés et l'absence pour enfant malade.

Mario PETRICOLA indique que ces cas précis pourront effectivement faire l'objet d'une attention particulière.

Véronique GARGAM précise que les ASA Handicap sont comptabilisées sur l'indicateur n°187 et non pas sur le n°183.

Thierry LE PAIH constate que la Direction fait sans cesse référence aux « objectifs » à atteindre mais il faut bien qu'elle comprenne qu'elle se trouve aujourd'hui en CE, non en CODIR. Les élus sont ici pour faire remonter les préoccupations de leurs collègues et c'est en ce sens que la non-révision des objectifs de P.V.V est effectivement ressentie comme une sanction pécuniaire.

Mario PETRICOLA répète que la fixation des objectifs relève du management mais qu'il va être possible de regarder certaines situations particulières comme celle des travailleurs handicapés. Quant à une prétendue pénalisation, le principe même d'une part variable est d'être directement liée aux objectifs.

Sylvie HENRY pense qu'il serait utile à la Commission Egalité Professionnelle d'obtenir une répartition hommes/femmes en matière d'absentéisme.

Mario PETRICOLA acquiesce.

Michel LE BRIGANT y ajoute une répartition hommes/femmes sur les 12 jours pour garde d'enfants malades.

Mario PETRICOLA ne sait pas s'il sera possible d'apporter ces éléments.

Thierry LELIEVRE note à l'indicateur n°183 une hausse importante des arrêts de travail pour les salariés de catégorie A quand tous les autres postes sont en diminution.

Véronique GARGAM ignore ce qui vient expliquer ce phénomène.

Thierry LELIEVRE constate également qu'à l'indicateur n°184, on enregistre une augmentation importante des journées d'absences pour accidents du travail ou de trajet pour les catégories C.

Thierry LE PAIH pense que cet état de fait est certainement en lien avec toutes les mobilités que les salariés ont dû assumer. Dès que la Direction estime qu'une disposition lui coûte trop cher (astreintes des techniciens par exemple), elle s'empresse de modifier les périmètres d'intervention et certains collègues se retrouvent avec des trajets beaucoup plus importants, que ce soit pour se rendre à leur travail ou dans l'exercice même de leur métier.

Sylvie LE NIR indique que dans l'indicateur n°311 sur la fréquence et la gravité des accidents, on retrouve essentiellement des chutes de plain-pied et dans les escaliers mais pas nécessairement des accidents de trajets.

Véronique GARGAM estime que les deux types d'incidents coexistent, sachant d'ailleurs qu'il s'agit là des accidents de travail *ou* de trajet mais que l'indicateur n°315 mentionne de son côté au moins sept accidents de trajets ayant entraîné un arrêt de travail. Quant aux absences des personnels de catégorie C et l'indicateur n°184, il faudra effectivement regarder ce qui justifie ce passage de 1729 à 2625 heures.

Thierry LE PAIH répète que les salariés s'inquiètent d'avoir à circuler toujours davantage et à passer plus de temps au volant de leur voiture qu'à travailler effectivement.

Véronique GARGAM propose de passer au chapitre sur les rémunérations.

Michel LE BRIGANT aimerait d'ailleurs évoquer la teneur du document et notamment de l'éditorial, où la mention d'une volonté de « motiver les collaborateurs » ne manque pas de faire sourire.

Thierry LE PAIH abonde dans ce sens et ajoute que les collaborateurs vivent surtout dans la crainte perpétuelle de perdre leur emploi plutôt que dans l'espoir de voir leurs compétences reconnues.

Mario PETRICOLA estime que la question des rémunérations doit être regardée dans sa globalité. S'il est légitime pour les salariés de regarder avant tout le montant qui se trouve en bas de leur bulletin de paye, l'éditorial adopte aussi une vision d'ensemble.

Guy JOURDEN considère que le texte se trouve en totale contradiction avec les principes de Next, selon lesquels loin de fidéliser les salariés, il faut au contraire en faire partir près de 6000 au niveau national.

Mario PETRICOLA répète que Next est d'abord la résultante d'un ensemble de départs naturels, la construction de l'entreprise en tant qu'opérateur intégré nécessitant de son côté la fidélisation d'un certain nombre de personnes compétentes. Il ne faudrait pas faire d'amalgame et ce d'autant plus qu'il existait déjà des départs de collaborateurs avant Next et que les 7 % annuels de départs ne font finalement que suivre le rythme habituel constaté jusqu'à présent.

Fabrice JOLYS note que les salaires d'embauche chez France Télécom se situent toujours à la baisse et notamment sur la bande C, celle que l'on rencontre le plus fréquemment. France Télécom a trouvé un stratagème pour que le montant se trouve en dessous du minimum fixé par la convention collective en arguant du fait que la différence serait compensée par le P.V.V mais les nouveaux salariés touchent à peine 1100 € en salaire net mensuel.

Bertrand CUVELIER pense que les premiers mois de l'année 2006 devraient voir une forte augmentation du nombre de départs au vu des objectifs fixés aux managers de faire en sorte qu'un maximum de collaborateurs quitte le Groupe.

Mario PETRICOLA rappelle que les managers reçoivent des objectifs globaux, qui tiennent effectivement compte du flux des effectifs mais en intégrant aussi bien les objectifs métiers que les départs, en intégrant (encore une fois) un volume annuel de 7 % qui correspond au ratio constaté habituellement.

Bertrand CUVELIER maintient qu'il est bien question de « départs externes au Groupe », c'est-à-dire qu'il ne s'agit pas d'inciter les salariés à partir en CFC mais bien de faire en sorte qu'ils quittent la maison.

Dominique LESEIGNEUR estime que cette question mérite que l'on s'y attarde quelque peu car il ne faudrait pas banaliser l'instauration d'une rémunération du manager basée sur la faculté de celui-ci de faire en sorte que les salariés qu'il a sous son autorité puissent quitter l'entreprise. Tout cela finit par instaurer un climat détestable et les objectifs de « dé-recrutement » qui sont ainsi définis peuvent être, à terme, dévastateurs.

Mario PETRICOLA se souvient que la présentation de Act faisait déjà état de l'accompagnement au départ des collaborateurs. Or pour les mouvements vers la fonction publique notamment, s'agissant de la DR Bretagne les départs ont été moins nombreux que souhaité car on a tenu compte du fait que les personnes n'avaient pas nécessairement envie de partir. L'idée n'est pas de « harceler » les collaborateurs jusqu'à ce qu'ils s'en aillent mais de tenir compte des souhaits et des besoins tout en expliquant aux salariés que par rapport aux évolutions que l'entreprise entend prendre, il est possible que ces derniers aient à répondre à un certain nombre d'attentes nouvelles.

Mario PETRICOLA assure que de son point de vue de DRH, il aurait plutôt tendance à comptabiliser plus de départs non voulus de salariés compétents que de cas de personnes qui auraient été « mises dehors » par leur hiérarchie. L'objectif en tout cas est bien de parvenir à un certain équilibre entre les besoins qu'a l'entreprise en termes de compétence et la volonté de certains de quitter l'entreprise. Ce qui est sûr, c'est qu'un manager ne peut pas obliger un salarié à partir du Groupe contre son gré. Le fait est également que faute d'une véritable démarche positive, le projet du salarié n'a, le plus souvent, aucune chance d'aboutir. L'entreprise ne s'inscrit pas là dans une volonté de « banalisation » mais entend proposer un accompagnement de l'ensemble des collaborateurs en fonction de leur volonté d'évolution au sein de l'entreprise ou à l'extérieur.

Dominique LESEIGNEUR confirme qu'une partie du management se montre réticente à la politique qu'on veut lui faire endosser et adopte une attitude beaucoup plus positive et responsable. Le fait est que petit à petit, un cadre de pensée a fini par s'imposer selon lequel il fallait pousser les personnes hors de l'entreprise. Les représentants du personnel se sont inquiétés dès le départ de ces dérives, notamment verbales mais du côté de la Direction, le discours s'était voulu (comme souvent) très rassurant et lénifiant.

C'est ainsi que le terme d'« employabilité » est venu finalement s'imposer au sein de France Télécom, tout comme le principe des revues de personnel avec un « pesage » individualisé des compétences ou des capacités supposées des personnes destinées à rester dans leurs services ou dans l'entreprise. Tout cela fait partie de l'arsenal que la Direction a mis en place pour permettre la tenue d'un certain nombre d'objectifs quantitatifs en termes de départs de toutes natures, certains collègues se trouvant désormais clairement « dans le collimateur » car ils ne sont plus jugés « employables ». Ces notions ont fini par entrer dans les mœurs des services et des établissements et produisent des effets très nocifs pour les relations sociales dans l'entreprise.

Les représentants du personnel doivent donc tout faire pour combattre cet état d'esprit, sachant qu'il est de notoriété publique que France Télécom est plutôt en situation de manque de personnel que de trop-plein de main d'œuvre. Il existe, en outre, un certain nombre de personnes qui voudraient partir mais qui en sont empêchées car elles atteindront l'an prochain la barre fatidique des 55 ans quand l'entreprise a désormais interrompu l'ancien dispositif. Parallèlement, l'entreprise pourrait certainement embaucher des jeunes, non pas sur des CDI à temps partiel mais sur de véritables contrats et tout cela fait bien partie du bilan sur la politique de l'emploi et des rémunérations de France Télécom.

Bertrand CUVELIER ajoute qu'outre les départs externes et la mobilité vers la fonction publique, d'autres éléments entrent en ligne de compte comme l'essaimage ou le projet personnel. Or le fait d'intégrer un item comme celui des départs externes au Groupe dans le calcul de la part variable des managers revêt un caractère nécessairement incitatif.

Mario PETRICOLA répète que tout cela fait partie d'une logique d'ensemble, les départs externes étant d'ailleurs intégrés à toutes les autres formes de départs. L'entreprise compte certes un certain nombre de flux sortants mais elle enregistre aussi des recrutements, même si ceux-ci ne sont pas aujourd'hui en nombre suffisant et qu'ils se trouvent axés sur un certain nombre de secteurs d'activités ou de métiers.

S'agissant ensuite de la notion d'employabilité, Mario PETRICOLA indique qu'il évite personnellement d'utiliser ce terme un peu « fourre-tout » car sa préoccupation aujourd'hui va davantage vers ceux des collaborateurs qui pourraient se trouver en difficulté suite aux évolutions du métier. Contrairement à ce que semblent penser certaines personnes ici, les collaborateurs qui connaissent de fortes difficultés ne seront pas ceux que l'entreprise fera partir car la démarche de projet personnel suppose justement une logique positive d'accompagnement.

Quant au fait que l'accord sur les CFC soit interrompu, il arrive un moment où l'entreprise n'a plus nécessairement les moyens quels qu'ils soient de reconduire une politique qui ne correspondait du reste plus à ce que souhaitaient les autorités publiques nationales comme européennes. Il s'agit donc de faire en sorte que ces personnes puissent continuer à assurer leur activité et éventuellement poursuivre leur progression professionnelle, sachant que certains peuvent effectivement connaître de réelles difficultés quant à la transformation de leur métier. L'important ici est de ne pas caricaturer ou schématiser à outrance les instructions qui sont données à la ligne managériale.

Pour poursuivre sur le chapitre des rémunérations, Véronique GARGAM explique que l'indicateur n°211 bis concerne la rémunération mensuelle moyenne brute, qui est en hausse de 2,49 % entre 2004 et 2005 sur l'ensemble de la population avec notamment ici l'application d'une mesure automatique de 0,6 %.

Michel LE BRIGANT note que pour les salariés de la bande G, une simple règle de trois permet d'évaluer le salaire de la seule femme concernée.

Thierry LE PAIH en profite pour féliciter les personnes de la bande G puisque ce sont elles qui ont bénéficié de la plus forte augmentation. Le problème est que ce bonheur n'a finalement valu que pour peu de personnes et que les managers qui composent cette catégorie G se trouvent être par ailleurs les chantres des économies à tous crins. Au lieu donc de s'empressement de « se servir », ces managers pourraient au moins montrer l'exemple.

Michel LE BRIGANT ajoute qu'il manque un indicateur sur la ventilation entre part fixe et part variable pour certaines personnes ainsi que la part prise par la rémunération et les cotisations des retraites additionnelles.

Mario PETRICOLA émet de sérieux doutes quant à la possibilité technique d'extraire ce type d'informations.

Véronique GARGAM ajoute que l'indicateur n°212 propose justement les éléments d'une ventilation entre parts fixes et parts variables puisque le 212 bis s'attache aux primes à périodicité non-mensuelle. Par conséquent, la P.V.V. n'en fait pas partie et il s'agit, pour l'essentiel, de parts variables managériales.

Thierry LE PAIH se souvient que les élus avaient demandé l'an dernier à pouvoir disposer de la ventilation des salaires au-dessus de 4100 €, jusqu'à 4500 € et à plus de 5000 €.

Véronique GARGAM répond que tous ces éléments figurent dans le document puisque les trois dernières tranches – qui n'apparaissaient pas l'an dernier – correspondent plutôt à des rémunérations de catégories F ou G

Thierry LE PAIH rappelle que la demande portait aussi sur une ventilation des salaires par tranches de 1000 € jusqu'à 10 000 € et au-delà ainsi que sur le montant des stocks options éventuellement distribués.

Véronique GARGAM maintient que le document apporte désormais des précisions au-delà de 4500 € sachant que pour la DR Bretagne, seulement 0,43 % de la population se situe à plus de 6500 €.

Thierry LE PAIH constate qu'au tableau n°221, la comparaison entre les dix rémunérations les plus fortes et les dix moins importantes fait apparaître des écarts très importants et il faudrait que les élus aient une idée un peu plus précise de la teneur réelle de ces plus hauts salaires.

Mario PETRICOLA invite le CE à ne pas tomber dans certains excès. Personne au sein de la DR Bretagne n'est PDG de l'entreprise ou à la tête d'une fortune considérable. En tout état de cause, s'il existe effectivement des écarts de rémunération, les niveaux de responsabilité ne sont pas non plus les mêmes.

Thierry LE PAIH fait toutefois observer que l'écart entre les rémunérations semble encore être en train de se creuser quand dans le même temps, les efforts demandés aux salariés sont de plus en plus importants et les conditions de travail de plus en plus difficiles avec notamment de nouvelles mobilités à venir. Tout cela est donc assez révoltant aux yeux d'un certain nombre de salariés

Mario PETRICOLA rappelle que les cadres sont également parties prenantes dans ces mobilités et que leurs parts variables vont plutôt en décroissant.

Thierry LE PAIH persiste à considérer que l'écart se creuse aujourd'hui entre les salaires les plus importants de la DR et ceux du restant des salariés. Cet état de fait est surtout à mettre en lien avec l'absence d'augmentation (voire la régression) du pouvoir d'achat de ces derniers et les efforts de plus en plus insoutenables qui leur sont demandés en contrepartie.

Fabrice JOLYS pense qu'il serait sûrement très intéressant pour les membres du CE de connaître les modalités de mise en œuvre du dispositif de stocks options et notamment sa déclinaison sur la DR.

Mario PETRICOLA renvoie cette question au niveau central car ces éléments-là ne sont absolument pas gérés à l'échelle de la DR.

Dominique LESEIGNEUR ne se satisfait pas de cette réponse. Un état des stocks options pourrait parfaitement être établi à l'échelle du périmètre de la DR Bretagne. Ce n'est pas par jalousie ou du fait d'une quelconque « soif de scandale » que les élus s'intéressent beaucoup à cette question mais parce qu'il s'agit là d'une nouveauté dans l'entreprise. Qu'ils soient cadres ou non-cadres, beaucoup de collègues sont en désaccord avec les principes qui sous-tendent ce système et l'expérience d'autres entreprises de taille similaire à celle de France Télécom prouve qu'il est très important que ce sujet fasse l'objet de la plus grande transparence. Les stocks options sont l'outil par excellence qui permet d'amorcer le creusement entre les rémunérations les plus fortes et celles les plus faibles et c'est pourquoi les représentants du personnel comme leurs collègues exigent de pouvoir être informés de leur détail et de leur évolution car c'est l'argent de l'entreprise que l'on distribue ici.

Mario PETRICOLA répète que ce sujet est piloté au niveau national.

Thierry LELIEVRE rappelle que la DR Bretagne est parfaitement capable de produire des extractions pour ce qui est de toutes les autres données : pourquoi n'y parviendrait-elle pas sur ces éléments en particulier ?

Mario PETRICOLA répond que le Bilan Social intègre déjà les données en termes de rémunération des collaborateurs de la DR.

Thierry LELIEVRE considère que les stocks options interviennent précisément comme un complément de rémunération.

Mario PETRICOLA soutient le contraire puisque leur réalisation s'établit, par définition, sur une échéance bien plus lointaine.

Fabrice JOLYS estime que ces éléments pourraient justement faire l'objet d'une information. Il s'agirait notamment de savoir quelles sont les modalités du dispositif, à quel niveau s'exerce l'option et le nombre de bénéficiaires sur la DR (mais sans leurs noms).

Mario PETRICOLA réitère sa réponse : il s'agit là d'un dispositif qui est piloté nationalement et pour lequel il n'est pas en mesure d'apporter des éléments complémentaires. En outre, puisque l'autorisation a été donnée par l'Assemblée Générale, tous les éléments qui sont demandés aujourd'hui par les élus sont d'ores et déjà disponibles au niveau national.

Bernard ELIOT note que la même demande avait été effectuée lors de l'examen du Bilan Social 2004. Les élus n'avaient pas non plus obtenu de réponse sur leurs autres interrogations, qui portaient notamment sur le rapport entre la masse salariale annuelle et l'effectif mensuel moyen, la part des primes P.V.V., la part des primes exceptionnelles pour les non-cadres, une ventilation des salaires au-dessus de 4100 € (jusqu'à 4500 € puis jusqu'à 5000 €, 6000 € etc. et 10 000 €), la part du bonus variable pour les cadres ou encore le montant différencié de la participation et de l'intéressement par salariés. Pour tous ces éléments, les élus attendent encore une réponse.

Mario PETRICOLA prend note de cette demande et indique qu'il regardera ce que les services seront en mesure de fournir.

Véronique GARGAM propose de revenir à la présentation avec le chapitre sur les conditions d'hygiène et de sécurité. Le taux de fréquence des accidents de travail et de trajet est malheureusement en augmentation à 5,57 % contre 3,93 % l'année précédente. C'est ainsi que 38 accidents de travail avec arrêt ont été constatés sur 2005 contre 28 en 2004. L'augmentation s'explique principalement par des chutes de plain-pied ou dans des escaliers en circulant dans des bâtiments et ce constat a conduit les équipes de prévention à faire vérifier la signalétique et l'encombrement des lieux de passage.

Le taux de gravité des accidents du travail passe de 0,27 à 0,41 avec sur 2005 un chiffre de 2785 jours d'arrêt suite à un accident de travail contre 1924 en 2004. Sur les incapacités permanentes, partielles ou totales notifiées à l'établissement au cours de l'année considérée, celles-ci sont au nombre de deux, sachant que 2005 a vu la prise en compte des maladies professionnelles au sein de cet indicateur.

Les accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail passent de 11 en 2004 à sept en 2005. La répartition des accidents montre d'ailleurs assez bien que la plus grande majorité d'entre eux se trouve parmi les accidents survenus de plain-pied.

Jean-Pierre CREUX pense qu'il faudrait essayer de bien identifier les services où surviennent ces incidents dus à l'encombrement. Les boutiques souffrent notamment d'une réduction constante de l'espace disponible.

Sylvie LE NIR assure que ces éléments seront vérifiés.

Thierry LELIEVRE constate qu'un des indicateurs présents en 2004 (celui du nombre d'accidents avec ou sans arrêt) a désormais disparu. Quant au TFRAC indiqué ici pour 2004, là encore les chiffres varient par rapport à ce qui avait été exposé à l'époque.

Véronique GARGAM répond que ces éléments ont effectivement été recalculés pour prendre en compte la même base d'effectifs, c'est-à-dire que les données ont été converties en ETP.

Thierry LELIEVRE rappelle que l'intérêt de ce type d'exercice est aussi de pouvoir comparer les évolutions d'une année sur l'autre.

Véronique GARGAM explique que l'exercice 2004 constituait une première mais le mieux pour 2004 sera encore de prendre en compte les références qui apparaissent dans le Bilan Social 2005.

S'agissant ensuite des maladies professionnelles, sept dossiers de demande de reconnaissance ont été déposés cette année contre 17 en 2004. Quant au nombre de salariés ayant fait l'objet d'une reconnaissance de maladie professionnelle, on en dénombre quatre en 2005 contre cinq en 2004.

L'année 2005 aura été pour les CHSCT une année de transition puisque l'on est passé d'un fonctionnement de type « fonction publique » à un mode opératoire découlant du droit privé. Cette transition s'est toutefois opérée sans que ces instances aient eu à souffrir d'un ralentissement de leurs activités.

Guy JOURDEN indique que les élus du CE ne souscrivent pas réellement à ce point de vue puisque les CHSCT n'ont pu commencer à travailler qu'à partir du mois de juin et alors qu'ils auraient pu être autorisés à fonctionner bien avant les résultats du tribunal. On peut dès lors considérer qu'il manque sur 2005 deux réunions de CHSCT vis-à-vis du minimum légal de quatre réunions.

Véronique GARGAM poursuit en indiquant que l'année 2005 a également vu la mise en place d'une nouvelle instance qu'est la Commission de Concertation Technique des CHSCT.

Sur les formations en matière de sécurité, on distingue ici le nombre de personnes formées et le nombre de jours de formation ainsi que les salariés membres de CHSCT. L'année 2005 voit une augmentation très sensible du nombre des formations, cette évolution s'expliquant par une action transverse menée par la DR Bretagne en matière de sensibilisation des managers à la sécurité.

S'agissant du chapitre « organisation et conditions de travail » et le point sur la durée et l'aménagement du temps de travail, le régime de base reste largement majoritaire avec 15 % sur le HAC et 13,1 % sur le régime plates-formes. Le nombre de salariés concernés par les RC est constant entre 2004 et 2005. On passe en outre de 519 salariés à temps partiel en 2004 à 600 en 2005, l'augmentation étant essentiellement due à un recours accru en 2005 au recrutement en CDI TP.

Michel LE BRIGANT considère qu'il faudrait très certainement ventiler les temps partiels entre ceux choisis et ceux qui ont été imposés.

Mario PETRICOLA répond que cette dernière rubrique ne regroupera finalement que les CDI TP.

Michel FILLION note que les RC qui figurent ici sont ceux d'Anoo mais il faudrait y ajouter ceux qui sont faits « à la petite semaine » dans les boutiques sur des tableaux Excel et simplement pour essayer de montrer qu'il n'y a pas d'heures supplémentaires.

Véronique GARGAM poursuit avec les conditions physiques de travail.

Thierry LE PAIH aimerait que le tableau n°417 sur les jours fériés puisse faire l'objet d'un commentaire spécifique.

Véronique GARGAM indique donc que le nombre moyen de jours fériés payés passe de dix en 2004 à six en 2005 (dont trois samedis en 2004 et un en 2005).

Michel LE BRIGANT revient quant à lui sur l'indicateur n°416, qui mentionne un nombre de 25 jours de congés en moyenne alors que devraient également figurer ici les temps partiels.

Mario PETRICOLA répond qu'il ne s'agit là que des congés annuels, non des moyennes.

Thierry LELIEVRE s'enquiert des raisons ayant poussé à la disparition de deux indicateurs avec notamment celui qui concernait le compte épargne temps et celui sur le télétravail.

Véronique GARGAM répond qu'elle fera vérifier ces éléments.

Sur les conditions physiques de travail, Thierry LELIEVRE suppose que les 25 personnes qui sont répertoriées comme étant exposées de façon habituelle sont aussi celles qui ont fait l'objet d'un prélèvement sur l'année. Dès lors, si les contrôles ne doivent porter que sur les cas connus, il existe peut-être d'autres personnes exposées mais qui n'ont pas encore été identifiées comme telles.

Véronique GARGAM indique qu'elle posera la question à la médecine du travail.

On constate, par ailleurs, une baisse du nombre d'exams cliniques et du nombre de personnes en surveillance médicale renforcée, cette dernière évolution s'expliquant par le passage à une visite bisannuelle pour la majorité des salariés, la visite annuelle étant désormais réservée aux seuls salariés en surveillance médicale renforcée.

Sylvie LE NIR ajoute qu'il est toujours possible pour les salariés de demander une visite médicale complémentaire.

Jean-Pierre CREUX déplore qu'en la matière, la DR Bretagne et France Télécom aient choisi d'appliquer le code du travail dans un sens restrictif et en revenant sur les anciennes dispositions.

Guy JOURDEN pense que la ré-installation des visites de reprise après 21 jours d'arrêt (huit jours d'arrêt en cas d'accident) devrait entraîner une augmentation de cet indicateur sur l'année 2006.

Michel LE BRIGANT note que la présentation fait tantôt mention de la médecine « du travail », tantôt de la médecine « de prévention ».

Mario PETRICOLA confirme que le terme exact est aujourd'hui de médecine « du travail ».

Véronique GARGAM reprend la présentation avec la part de temps consacrée par le médecin du travail à des interventions en milieu de travail. Aucun salarié n'a été déclaré inapte à son emploi sur 2005 et l'on dénombre trois salariés reclassés à la suite d'une inaptitude.

Le chapitre sur le développement des compétences a déjà été largement évoqué ce matin et l'on retrouve ici les 5,09 % de la masse salariale consacrés à la formation continue contre 3,39 % en 2004. Le nombre de salariés formés dans l'année est en augmentation notable (3988 contre 2770), tout comme le nombre de formations, qui passe de 58 831 à 94 692. Cette forte augmentation s'explique principalement par de très importantes évolutions technologiques qui ont conduit les salariés à évoluer sur leurs postes de travail.

Le nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de formation est, lui aussi, en hausse, passant de huit en 2004 à douze en 2005, toutes ces formations regroupant des personnes ayant souhaité évoluer vers la fonction publique.

La baisse enregistrée sur les contrats d'apprentissage ou en alternance s'explique par le faible apport en termes de nouveaux contrats en alternance avec seulement 39 signatures en 2005 contre 69 en 2004. Le nombre de contrats d'apprentissage est, lui, en augmentation et dans ce cadre-là, le domaine clients se trouve être ultra-priorisé.

Michel LE BRIGANT pense qu'il serait intéressant d'intégrer au document le nombre de VAE ou encore celui de DIF.

Véronique GARGAM répond que tout cela figure dans les annexes du Bilan sur la Formation.

Sylvie LE NIR passe ensuite au chapitre sur les relations professionnelles, qui a été préparé en fonction de la maquette que les Ressources Humaines ont reçue (et pour laquelle il manque peut-être quelques éléments). Sur ce sujet donc, 2005 a été une année charnière marquée par la création des IRP. Pour ce qui est de l'indicateur n°611, une erreur s'est glissée dans la répartition entre les différents collèges. Quant au volume d'heures utilisées au cours de l'année 2005, le chiffre mentionné s'appuie sur les remontées que la DRH a pu recevoir, sachant que toutes ne figurent pas encore dans ORME et que cet outil pourra faire l'objet d'une présentation en CE.

Thierry LELIEVRE se souvient qu'il avait été convenu en réunion de CE qu'en attendant l'arrivée de la version de ORME, les demandes seraient établies en format papier.

Sylvie LE NIR répète que seuls les éléments présents dans ORME ont pu servir de base de données. S'agissant, par ailleurs, de la présentation, toutes les réunions IRP ont été regroupées pour un total de 19 277 heures et 376 réunions. Ces indications doivent, bien sûr, être reliées à ce qui vient d'être dit sur la fiabilité des informations issues de ORME.

Bernard LE MEHAUTE demande si les réunions de Commissions du CE figurent dans ce total.

Sylvie LE NIR répond par la négative : il s'agit là des seules réunions « institutionnelles ». Pour l'année 2006 par exemple, la réunion du 9 mai sera comptabilisée.

L'indicateur n°622 fait ensuite état de l'accueil au sein de France Télécom, les modalités pouvant varier selon les unités. C'est ainsi que les modes mentionnés ici ne sont pas tous utilisés mais ce sont ceux que l'on retrouve le plus souvent en matière d'information descendante de la part du Groupe.

Guy JOURDEN note que les séances de CHSCT ne figurent parmi le total des réunions.

Sylvie LE NIR indique que cette erreur sera corrigée, en intégrant d'ailleurs toutes les réunions, même celles du CHSCT « nouvelle formule ».

Michel LE BRIGANT aimerait que soit ajouté le pourcentage de crédits d'heures effectivement consommées.

Sylvie LE NIR prend note de cette demande.

Dominique LESEIGNEUR estime qu'il manque ici tous les éléments ayant trait à la conflictualité sociale, c'est-à-dire les grèves etc. alors qu'il s'agit là d'un élément très important des relations sociales dans l'entreprise.

Sylvie LE NIR rappelle la remarque qu'elle a formulée en préambule : ce document s'appuie sur la maquette qui a été fournie au service des Ressources Humaines.

Dominique LESEIGNEUR insiste pour que ces éléments apparaissent, sachant que ces informations sur les conflits, les réunions de conciliations ou les accords font pleinement partie du « bilan social » d'une entreprise comme France Télécom.

Mario PETRICOLA répond qu'il s'agit là de la mouture officielle et normalisée du Bilan Social.

Dominique LESEIGNEUR réitère sa proposition d'y intégrer les informations concernant les mouvements de grève ou les réunions de conciliation.

Mario PETRICOLA ne souhaite pas opérer une refonte complète du Bilan Social, l'idée étant aussi de pouvoir comparer les éléments d'une année sur l'autre. Or des éléments comme le nombre d'heures de réunions de conciliation ne figurent nulle part dans le système d'informations de l'entreprise.

Michel LE BRIGANT rappelle que dans les Bilans Sociaux précédents, France Télécom se gargarisait, au contraire, d'avoir conclu un certain nombre d'accords avec les syndicats.

Mario PETRICOLA répète que ces Bilans Sociaux n'étaient pas normalisés. La présente maquette a quant à elle été réalisée au niveau national et correspond aux obligations légales de l'entreprise. Quant aux autres informations demandées, elles pourront parfaitement être fournies mais sans nécessairement apparaître dans le Bilan Social.

Thierry LELIEVRE se souvient que le Bilan Social 2004 avait lui-même été présenté comme une mouture « nouvelle formule » où figurait bien un indicateur (le n°187) sur le nombre de journées de travail perdues pour faits de grève.

Mario PETRICOLA répond que 2005 doit être regardé comme le véritable exercice de démarrage car en 2004, année de transition, il manquait encore beaucoup de choses sur les accords IRP etc. et les obligations n'étaient pas les mêmes. Les Bilans Sociaux font l'objet des mêmes procédures d'information/consultation dans tous les CE de France. Le Bilan Social FTSA est lui-même soumis au CCE et intervient donc comme la « consolidation » au plan national des bilans régionaux. Par conséquent, toutes les informations demandées pourront effectivement être communiquées mais elles n'interviendront pas au titre du Bilan Social à proprement parler.

Dominique LESEIGNEUR estime que le Bilan Social ne peut pas refléter la réalité ni offrir une bonne vision de ce qui se passe au niveau social dans l'entreprise si des éléments aussi essentiels n'y figurent pas. Bien sûr la Direction préférerait proposer une vision éthérée et idyllique pour elle, où il n'y aurait aucun conflit et où les grèves n'existeraient pas mais il faut bien aussi que le Bilan social reflète la réalité. Le P@ck RH compte d'ailleurs la gestion des jours de grève parmi ses fonctionnalités et l'entreprise dispose, bien évidemment, d'une vision de ces éléments, même si plus aucun chiffre n'est communiqué aux organisations syndicales alors qu'il s'agit là d'informations absolument fondamentales.

Il faudra donc que les représentants du personnel puissent au moins bénéficier de ces données, même hors Bilan Social.

Mario PETRICOLA veut bien accéder à cette demande mais répète qu'il n'est pas question de modifier la structure du Bilan Social pour y intégrer ces informations.

Dominique LESEIGNEUR pense qu'il doit bien exister un document déjà préparé sur le suivi des mouvements de grèves au niveau de la DR Bretagne.

Mario PETRICOLA répond que les éléments fournis seront ceux qui figuraient dans les Bilans Sociaux antérieurs.

Isabelle MANCEL FLOC précise qu'il s'agissait de l'indicateur n°196, qui figure en page 16 du Bilan Social 2004.

Pour Guy JOURDEN, la DR Bretagne pourrait parfaitement prévoir la mise en place d'un Bilan Social additionnel qui comprendrait toutes les demandes d'informations formulées par les élus l'an dernier comme cette année et qui ne sont pas prévues dans la maquette nationale.

Mario PETRICOLA s'y refuse : il n'est pas question d'élaborer un Bilan Social spécifique à la DR Bretagne. L'entreprise ne peut pas se permettre de préparer 38 versions différentes mais pour autant, les informations demandées seront effectivement fournies pour assurer une certaine continuité entre les différents exercices.

Mario PETRICOLA rappelle à cet effet que la présentation du Bilan Social correspond à une procédure d'information/consultation, c'est-à-dire que le CE doit normalement rendre un avis sur le document en question.

Bernard ELIOT estime que le Bilan Social doit normalement intégrer un certain nombre de données sur les relations socioprofessionnelles ainsi que sur les différends qui ont pu avoir lieu quant à l'application du droit du travail. Bernard ELIOT propose donc de mandater la Commission Economique pour travailler ce Bilan Social à partir de la présentation et des remarques qui ont été formulées par les représentants du personnel afin pour les élus de préparer un avis circonstancié qui interviendrait lors d'un prochain CE.

Michel LE BRIGANT aimerait en outre que la DR Bretagne relaie les critiques qui viennent d'être formulées sur la maquette, laquelle n'étant manifestement pas à la hauteur des espérances du CE.

Mario PETRICOLA répète qu'il apportera les informations demandées mais maintient que dans la logique d'intégration et de consolidation qui est celle de l'entreprise aujourd'hui, il est complètement impossible d'imaginer que les 38 Bilans Sociaux pourraient tous revêtir des formes différentes.

Isabelle MANCEL FLOC rappelle que lorsqu'elle présente un dossier décidé au niveau national, la Direction sait à chaque fois en distinguer la déclinaison locale. Il devrait donc pouvoir en être de même pour le Bilan Social.

Dominique LESEIGNEUR se demande en tout cas pourquoi la DR se refuse toujours à communiquer les chiffres sur les journées de grève dans la région. La demande en a pourtant été faite aussi bien au téléphone qu'aujourd'hui en CE et ces éléments étaient fournis sans difficultés jusqu'à une date encore récente.

Mario PETRICOLA répond que l'information est apportée corrélativement au préavis, c'est-à-dire que l'information suit un circuit différent selon que le préavis est national ou régional.

Michel LE BRIGANT constate que cette position ressort d'un changement de stratégie de la part de France Télécom, d'autant que l'entreprise dispose de tous ces chiffres locaux et nationaux et n'a aucune raison particulière de les cacher.

Mario PETRICOLA ne souhaite pas épiloguer sur un sujet pour lequel il estime avoir déjà apporté toutes les réponses nécessaires.

Alain QUIDU en conclut que si elles souhaitent obtenir les résultats au plan régional, les organisations syndicales devront systématiquement déposer un préavis au niveau de la DR Bretagne.

Michel LE BRIGANT ajoute que selon les conflits, certains syndicats ont déposé des préavis nationaux quand d'autres ont fonctionné à partir de préavis locaux mais sans pour autant avoir reçu le retour correspondant, la Direction arguant du fait qu'un préavis national venait couvrir l'ensemble.

Mario PETRICOLA explique que l'information est rendue au niveau où se situe l'enjeu de conflictualité.

Alphonse QUIDU considère que si les organisations déposent un préavis de grève à l'échelon local, c'est bien parce qu'elles entendent discuter localement : la Direction n'a pas ensuite à juger du niveau de conflictualité.

Guy JOURDEN estime que sur cette question, il appartiendra surtout au Directeur Régional d'organiser une réunion des DS Coordinateurs pour discuter de ce sujet car on sort là des prérogatives du CE.

Mario PETRICOLA acquiesce et propose de passer au vote sur la proposition faite tout à l'heure par le Secrétaire du CE de mandater la Commission Economique.

Cette proposition est adoptée à l'unanimité.

Point 12 - Information/consultation sur le rapport annuel 2005 sur l'évolution de l'emploi et la gestion prévisionnelle de l'emploi

Véronique GARGAM indique qu'un certain nombre de ces données ont déjà été étudiées avec l'examen à l'instant du Bilan Social.

S'agissant tout d'abord des effectifs, ceux-ci passent de 5679 personnes en décembre 2004 à 5673 en décembre 2005, ce chiffre intégrant donc les changements de périmètre qui ont été enregistrés en décembre 2005. Les effectifs en activité passent quant à eux de 4585 à 4444 unités sur la période, la réduction de l'effectif étant de l'ordre de 5 % si l'on fait abstraction du changement de périmètre. Les contrats en alternance passent de 106 à 93 entre fin décembre 2004 et fin décembre 2005 et sur les CDI en activité, le niveau C apparaît encore comme majoritaire.

Concernant les flux d'effectifs, les entrées cumulées font état de 114 recrutements externes, 55 retours à l'activité, 25 mobilités entrantes de la part de salariés issus de filiales et 193 mobilités entrantes de salariés issus d'un autre CE que celui de FTSA, soit un total de 387 entrées sur l'année. Quant aux sorties, elles se décomposent en 209 CFC, 125 sorties définitives (dont 6 décès, 15 démissions, 7 fins de période d'essai et 96 départs en retraite), 74 suspensions de contrat, 4 mobilités sortantes de salariés vers une filiale et 70 mobilités sortantes de salariés vers un autre CE que celui de FTSA, soit un total de 482 sorties.

Isabelle MANCEL FLOC demande à quoi se rapportent ces 70 mobilités sortantes vers un autre CE que celui de FTSA.

Véronique GARGAM explique qu'il s'agit là de flux cumulés mais qui ne renvoient pas nécessairement au départ d'un service entier. Ces mobilités s'entendent, par exemple, pour les salariés qui rejoignent les rangs de FT R&D et le mouvement s'est trouvé amplifié avec la mise en place de l'AE et les mouvements inter-DR.

Les prévisions en début d'année 2005 faisaient état de 270 départs en CFC, de 35 mobilités vers la fonction publique et de 87 recrutements externes. Le nombre de départs en CFC est donc relativement conforme aux prévisions, même si les départs définitifs en retraite ont été un peu plus nombreux que prévu, notamment pour les pères et mères de trois enfants et plus du fait de l'enregistrement d'un certain nombre de dossiers avant l'application des nouvelles règles. De leur côté, les mobilités vers la fonction publique se sont limitées à 15 unités quand les recrutements externes se sont avérés supérieurs aux prévisions budgétaires avec notamment la récupération des droits à recrutement de travailleurs handicapés en 2005 ou la manne issue d'un recrutement de CDI TP plus important que prévu.

Sur les mouvements entrants, intervient ici le changement de périmètre avec l'arrivée des 12 personnes de Nantes et du Mans, l'intégration de MaLigneTV Saint-Nazaire ou encore le rattachement du personnel de Turbomailing à l'AVSC. L'année 2005 a également été marquée par la fin du dossier FT Marine ainsi que de celui de l'AVIP et par le PSE de FT Câble, pour lequel 19 personnes au total ont été récupérées.

Jean-Pierre CREUX pense que cette présentation aurait gagné à faire figurer une répartition par métiers comme c'est le cas au niveau national.

Véronique GARGAM répond qu'il s'agit là justement de tableaux issus de l'échelon national et pour lesquels il convient simplement d'apporter des commentaires qui ne sont pas dans les SI.

Guy JOURDEN s'interroge sur l'intitulé exact de ce point de l'ordre du jour, sachant que la Direction a souvent argué tout à l'heure d'un respect scrupuleux du code du travail. Or partout ailleurs, cette présentation porte le nom d'évolution de l'emploi « *et des qualifications* ».

Mario PETRICOLA indique que pour les qualifications, une grille valable aussi pour les fonctionnaires sera également fournie. Les groupes d'emplois qui sont référencés ici sont ceux de la CCNT.

Guy JOURDEN estime que l'entreprise agit surtout par « destruction des compétences » et par « déqualification », qui conduit certains agents à exercer des missions sur des postes inférieurs ou sur des métiers où ils n'ont normalement rien à faire. Or cette déqualification du travail aujourd'hui en vigueur chez France Télécom n'apparaît nulle part dans ce document.

Mario PETRICOLA ne souscrit pas à ce point de vue.

Guy JOUREN cite l'exemple de l'UIC de Lannion où pour le même métier et suite aux différentes restructurations, ce sont désormais des salariés depuis l'AEXSL jusqu'au chef technicien qui exercent des missions de type agents de lignes. Il s'agit donc bien à l'évidence d'une forme de déqualification pour une partie de ces collaborateurs. Alors que cette présentation devrait être l'occasion pour le CE de se demander comment il pourrait être possible d'aider les personnes et de créer de nouveaux emplois, la Direction n'a pas d'autre but que d'en supprimer ou de dévaloriser les emplois existants.

Mario PETRICOLA pense qu'il y a là une confusion entre les emplois et les postes de travail. Le but recherché par l'entreprise est de pouvoir se développer, c'est-à-dire de vendre ses services et de développer son chiffre d'affaire et pour ce faire, elle met en place un certain nombre de stratégies.

Guy JOURDEN constate qu'au jour d'aujourd'hui, la seule « stratégie » est celle du plan Next avec *tant* de suppressions d'emplois.

Mario PETRICOLA ne ferait pas la même analyse de ce plan. Une présentation a déjà été faite hier et qui montrait bien le contexte dans lequel l'entreprise évolue désormais et comment elle s'attache à rester un opérateur important du marché dans le cadre des évolutions à venir. Les élus peuvent ne pas être d'accord avec la vision développée par le plan stratégique de l'entreprise mais ils ne peuvent pas résumer le plan Next comme ils viennent de le faire.

Bernard ELIOT rappelle que cette présentation renvoie à une consultation obligatoire du CE qui répond elle-même à un article du code du travail où il est explicitement fait mention des qualifications.

Véronique GARGAM poursuit sa présentation avec un point sur l'intérim et la sous-traitance, en précisant que ces données ont déjà été fournies par tranches lors des rapports trimestriels sur l'emploi. C'est ainsi que la DR comptait 114 CDD en activité en décembre 2004 contre 89 en décembre 2005, exclusivement des personnels de entre niveau C. Le nombre d'intérimaires présents en fin de mois passe quant à lui de 7,4 à 18 entre décembre 2004 et décembre 2005 avec des fluctuations tout au long de l'année et une forte pointe sur les mois d'été (23,5 personnes en août). On passe en outre de 113 jours travaillés en janvier 2004 à 251 jours sur juillet, 325 en août et 408 en décembre 2005.

Thierry LE PAIH en conclut que le nombre de CCD diminue au profit de l'intérim et de la sous-traitance, c'est-à-dire que là où les CDD pouvaient déjà être regardés comme étant déjà en situation précaire, l'entreprise cherche des solutions encore plus souples et instables pour les salariés. Il est dommage en tout cas que le document ne précise pas quelle est l'évolution d'une année sur l'autre du recours à l'intérim et à la sous-traitance. Quant aux intérimaires, il faudrait savoir si ceux qui sont répertoriés ici sont ceux qui ont travaillé sur le périmètre de la DR ou bien ceux qui ont été payés par celle-ci.

Alphonse QUIDU indique que les chiffres fournis à l'instant ne correspondent pas à ceux qui figurent dans les registres du personnel de l'AST.

Mario PETRICOLA répond qu'il s'agit là des données en fin de mois. Il peut arriver effectivement que l'intérim soit utilisé sur des périodes plus courtes et du point de vue de la paye, un contrat qui s'est achevé en cours de mois ne sera pas comptabilisé parmi ces éléments.

Alphonse QUIDU confirme que sur l'AST, il n'est pas rare de rencontrer des contrats de seulement une semaine renouvelés selon le bon vouloir de l'entreprise.

Mario PETRICOLA assure que tel n'est plus le cas, d'autant que ce type de fonctionnement conduisait à des coûts de gestion proprement aberrants. Quoi qu'il en soit, la nature même de l'intérim rend difficile les comparaisons et le suivi des évolutions.

Thierry LE PAIH pense qu'il doit exister d'autres outils de mesure pour évaluer le recours à ces moyens complémentaires en personnel, par exemple en termes de volume ou par mois glissants.

Jean-Pierre CREUX ajoute qu'au-delà des chiffres, ce rapport souffre surtout de ne comporter aucun élément concernant les qualifications. Les représentants du personnel aimeraient également y voir figurer davantage d'études prospectives en matière de développement de l'emploi et des compétences. Si France Télécom est incapable aujourd'hui de produire ce type d'informations, il ne faut s'étonner que la négociation sur la GPEC ait échoué aussi lamentablement. France Télécom s'est en effet contenté d'apporter une adaptation de la DG 40 et proposait surtout l'instauration d'une véritable « boîte à outil » destinée à aider à la suppression programmée de 22 000 emplois.

La démarche ne correspondait en tout cas certainement pas à une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Tout au plus aurait-elle pu être qualifiée d'« aide à la mobilité », ce qui aurait été beaucoup plus honnête de la part de l'entreprise. Or aujourd'hui, cette présentation va exactement dans le même sens en se contentant d'aligner des chiffres – lesquels peuvent toutefois être parlants et dénotent déjà un progressif abandon du recours aux CDD pour aller vers davantage de souplesse avec une progression de l'utilisation de l'intérim et de la sous-traitance – plutôt que de proposer des prospectives. Le fait est que les CDD avaient cela de gênant qu'ils ne pouvaient pas être constamment renouvelés, d'où ce changement de politique.

Thierry LE PAIH se demande si ces tableaux retracent bien l'intégralité du recours à la sous-traitance. Sachant que tout est désormais traité par flux, la DR Bretagne doit pouvoir indiquer assez facilement si ces éléments comprennent bien toutes les équivalences en effectifs au titre de la sous-traitance (travaux de lignes, flux Wanadoo et Orange etc.). Alors que l'entreprise s'apprête au 1^{er} juin à changer de marque et que parmi ses valeurs figure la « transparence », elle ne devrait voir aucune objection à apporter ces informations.

Mario PETRICOLA précise que les intérimaires qui sont mentionnés dans ce document sont ceux qui sont payés par la DR. Les élus avaient d'ailleurs déjà posé la question à une autre occasion et la Direction avait répondu en toute transparence. Une autre forme d'intérim est mise en place par les directions métiers. Pilotée au niveau national, elle constitue une ressource pour les unités opérationnelles et peut effectivement exercer sur le territoire de la DR mais sans que ces personnes soient comptabilisées ici.

Thierry LE PAIH indique que sa question portait essentiellement sur la sous-traitance, laquelle ne semble pas apparaître dans sa globalité au travers de cette présentation.

Mario PETRICOLA confirme que la logique est la même pour la sous-traitance : c'est toujours chez celui qui passe le contrat et qui paye donc les ressources que sont comptabilisés les effectifs correspondants.

Guy JOURDEN rappelle que des intérimaires de Brest étaient employés par l'UIC des Pays de Loire et ce sans qu'aucune explication logique ne vienne soutenir cet état de fait si ce n'est une volonté latente de « camoufler » le recours à l'intérim.

Mario PETRICOLA répond qu'il s'agissait là de décisions pilotées non plus au plan national mais au niveau de la maille.

Guy JOURDEN réfute cet argument : le CE doit recevoir toutes les informations sur l'évolution de l'emploi et y compris d'ailleurs les études qui ont pu être commandées auprès de cabinets spécialisés. Les chiffres qui sont donnés ne correspondent absolument pas à la réalité et à ce que les salariés peuvent constater dans les services

Thierry LE PAIH ajoute que là où un client Wanadoo du Finistère ou de l'Ille-et-Vilaine verra ses appels traités par du personnel de l'entreprise, pour une personne du Morbihan ou des Côtes-d'Armor, ces appels seront pris en charge par des sous-traitants qui ne figurent apparemment pas dans ces tableaux.

Pour Mario PETRICOLA, l'entreprise n'a jamais caché le fait que des ressources externes étaient mises à disposition des unités ou de la Direction Régionale par d'autres entités, que ce soit sur une logique de maille ou sur une logique nationale. Simplement, pour un certain nombre d'activités le pilotage des flux s'opère au niveau national. Pour ces filières, les directeurs d'unités bénéficient de ressources extérieures sur la base d'un contrat qui est passé par la direction métier correspondante. De son côté, la DR Bretagne ne peut fournir dans un premier temps que des informations sur ce qu'elle maîtrise avant de se tourner vers les directions métiers pour obtenir des éléments complémentaires, avec toutes les difficultés que cet exercice comporte.

Thierry LE PAIH en conclut toutefois que ces informations complémentaires sont bel et bien disponibles. C'est pourquoi les élus exigent de pouvoir en bénéficier.

Alphonse QUIDU se demande quel CE va pouvoir bénéficier des informations sur la sous-traitance qui existait dans les AST du 12 ou sur les pratiques qui avaient cours à la B2S ou en Afrique du Nord. Les AST étaient gérées par les DR et ces éléments devraient donc se retrouver à ce niveau mais si chacune des Directions Régionales fait la même réponse, les données ne figureront ni au plan régional, ni à l'échelle nationale.

Mario PETRICOLA rappelle que les tableaux trimestriels sur l'emploi font état de cette sous-traitance d'exploitation et c'est d'ailleurs à cette occasion que la question avait été posée de la ventilation des données. Ceci étant, cette présentation pourra effectivement intégrer un cumul annuel des éléments concernés.

Guy JOURDEN s'interroge sur l'utilité et le sens de ce rapport s'il doit se contenter d'aligner des chiffres au demeurant incomplets mais sans offrir de pistes de prospective ou de réflexion ni laisser une place pour les propositions du CE.

Mario PETRICOLA explique qu'il s'agit ici d'informer le CE et de recueillir son avis sur l'évolution de l'emploi. Il manque effectivement quelques éléments d'analyse et c'est pourquoi les compléments demandés seront apportés ultérieurement.

Guy JOURDEN prend l'exemple des contrats d'assistance. Ce qui intéresse les élus du CE, c'est de savoir comment ces contrats vont être développés, quelles seront les modalités mises en œuvre pour développer les compétences des techniciens, combien de personnes sont nécessaires etc. A contrario, l'entreprise semble avoir déjà décidé de s'engager sur une autre voie mais de leur côté, les élus souhaiteraient que ces contrats d'assistance soient pris en charges par des agents de France Télécom avec les formations correspondantes. Ce qui est sûr, c'est que tant que cette présentation ne comportera pas un volet sur les qualifications, la consultation en question n'aura absolument aucun sens.

Mario PETRICOLA indique qu'il apportera également des compléments d'informations sur les aspects liés aux qualifications.

Thierry LELIEVRE souhaiterait obtenir davantage de précisions géographiques avec pour décembre 2005 la même carte que celle qui avait été présentée en février 2005 et qui comprenait pour chaque ville le nombre de personnes réparties par activités. La même démarche pourrait d'ailleurs valoir pour ce qui est des prévisions, sachant que le volet prévision qui figure actuellement en page 6 est quasiment inexistant.

Mario PETRICOLA rappelle qu'il existe parallèlement un Comité de Gestion pour l'Emploi sur le bassin, cette instance étant précisément destinée à débattre de ces questions et à recevoir des éléments comparables à ceux fournis au CE.

Véronique GARGAM suggère de finir cette présentation avec les prévisions pour 2006 sur la DR Bretagne. C'est ainsi que 320 départs en CFC sont prévus au budget pour un potentiel de 403, que les départs en retraite de mères de trois enfants et plus sont évalués à 18 personnes. L'objectif de départs en mobilité vers la fonction publique est de 48 personnes et celui des recrutements externes de 78 personnes, dont une grande partie concernera des emplois à temps partiel sur la relation clients.

Guy JOURDEN en conclut que les prévisions liées à la suppression d'un certain nombre de postes de travail ne figurent nulle part dans ce document alors que chacune des unités dispose déjà de ces données chiffrées. Les prévisions doivent en outre normalement adopter un format annuel mais aussi pluriannuel. Quoi qu'il en soit, là où l'objectif d'un CE est normalement de regarder comment l'emploi peut être maintenu, la Direction n'a qu'un seul but : accompagner les départs et supprimer des emplois.

Michel LE BRIGANT regrette que le document ne fasse à aucun moment état des prévisions en termes d'entrées. La GPEC devait logiquement permettre d'établir des prévisions sur trois ans mais désormais, l'entreprise ne sait même plus raisonner à plus de six mois.

Dominique LESEIGNEUR rejoint ce qui vient d'être dit sur l'absence d'éléments prévisionnels réellement fiables. Le plan de réduction des effectifs annonçait lui-même la suppression de 22 000 postes au niveau national mais il prévoyait la mise en place des projets professionnels accompagnés, qui ne sont pourtant pas cités ici.

Michel LE BRIGANT ajoute que l'accord sur les travailleurs handicapés prévoit normalement l'embauche annuelle de 7 % de personnes appartenant à cette catégorie : qu'en est-il ici au niveau de la DR Bretagne ?

Véronique GARGAM répond que pour cette année et contrairement à 2005, les droits à recrutement de personnels handicapés n'ont pas encore été notifiés. L'entreprise reste toutefois très vigilante sur ce point.

Mario PETRICOLA précise que le volume des projets professionnels accompagnés n'a pas été identifié en tant que tel. Le document fait figurer en effet un montant global de sorties au titre de Next ou de différentes modalités (CFC, retraites, mobilités etc.) mais nul ne saurait apporter aujourd'hui des éléments chiffrés plus détaillés. Tous ces mouvements sont avant tout liés à des décisions individuelles de la part des salariés. Les mobilités vers la fonction publique sont un peu plus faciles à appréhender car l'entreprise a ici une meilleure lisibilité quant aux besoins des recruteurs.

Dominique LESEIGNEUR ne se satisfait pas de cette réponse puisque aussi bien sur la sphère publique que pour les CFC, les retraites ou l'essaimage, les données sont déjà assez bien quantifiées. Quant aux projets professionnels accompagnés c'est-à-dire les départs vers l'extérieur du Groupe et hors fonction publique si l'on en croit la présentation qui en a été faite voici trois mois en CCE, leur volume est également quantifié au niveau national. On a donc peine à croire que des objectifs précis n'auraient pas été donnés aux différentes directions régionales sur ce point.

Mario PETRICOLA répète qu'il existe effectivement des objectifs de départ pour ce qui est des mobilités à l'extérieur du Groupe avec un certain nombre de flux identifiés mais pour autant, les données définies au niveau national s'articulaient déjà autour de projections établies à partir des données prises à l'instant *t*. C'est ainsi que pour la Bretagne (par exemple), où l'essaimage fonctionne relativement bien, il importe finalement assez peu qu'il y ait plus d'essaimage et moins de projets professionnels accompagnés car c'est bien le résultat final qui compte.

Guy JOURDEN rétorque que chaque unité a bien dû avoir ses objectifs pour 2006.

Mario PETRICOLA le confirme pour ce qui est des flux de départs, sachant qu'en termes de problématique de l'emploi aujourd'hui et indépendamment de l'appréciation que chacun pourrait porter sur la stratégie retenue il convient avant tout de regarder quel est le volume de départs qui ont pu être repérés puis les besoins qui sont identifiés au niveau du bassin et en dehors.

Guy JOURDEN rappelle que la DR Bretagne fonctionne à partir d'un établissement principal et d'établissements secondaires pour lesquels les élus sont en droit de savoir quelles sont les prévisions d'emploi. La Direction peut toujours essayer de compliquer les choses pour rendre l'analyse de plus en plus ardue, il faut revenir à cette distinction simple si l'on souhaite obtenir une vision clarifiée des prévisions en termes d'emploi dans les établissements secondaires.

Mario PETRICOLA indique que ces éléments de gestion prévisionnelle des emplois sont en cours de formalisation, sachant que ces données interviennent au-delà des objectifs purement budgétaires.

Guy JOURDEN estime que les élus se contenteraient déjà bien d'obtenir ces éléments budgétaires et notamment la teneur des objectifs qui ont été donnés à chaque unité.

Thierry LE PAIH ajoute que les objectifs que la Direction se fixe en termes d'emplois ou de moyens ne collent pas avec les besoins qu'a l'entreprise pour assurer ses missions et se développer. La Direction semble se fixer des objectifs « dans son coin » et comme s'il s'agissait d'une fin en soi alors que pour satisfaire ses clients et son personnel, France Télécom a, au contraire, beaucoup d'efforts à faire en augmentant l'emploi et en privilégiant le recours à des postes de CDI à temps plein. Les élus du CE posent systématiquement le même type de questions et formulent le même type de remarques à chaque fois que la problématique de l'emploi revient sur la table : la Direction pourrait commencer à anticiper ces éléments au lieu d'indiquer qu'elle apportera ces éléments dans un second temps.

Puisque le CE doit normalement rendre un avis circonstancié, Bernard ELIOT pense que la meilleure des solutions serait dès lors de missionner la Commission Economique pour obtenir toutes les informations nécessaires et préparer la rédaction de l'avis.

Dominique LESEIGNEUR suggère de procéder au préalable à un complément d'information qui pourrait être fourni lors d'un prochain CE ordinaire. Il manque en effet tout ce qui touche aux qualifications ainsi que l'ensemble des éléments concernant la partie prévisionnelle (projets professionnels accompagnés, cartographie des emplois, déclinaison des prévisions globales par unités opérationnelles etc.).

Jean-Pierre CREUX se demande s'il ne faudrait pas plutôt s'appuyer sur la Commission Emploi-Formation pour la préparation de l'avis.

Mario PETRICOLA indique en tout cas que la Direction apportera des informations complémentaires afin, pour le CE, de pouvoir rendre un avis dans les mêmes temps que celui du Comité de Gestion pour l'Emploi du bassin.

Point 10 – Mise en place de l'outil P@ck RH sur la DR Bretagne

Mario PETRICOLA explique que cet outil doit être mis en place à partir de juin et fera l'objet d'une information auprès des délégués du personnel comme des unités.

Sylvie LE NIR précise que ce P@ck RH entraînera notamment des modifications au niveau du registre unique du personnel. Le fait est que ce nouvel outil constituait une sorte d'« Arlésienne » mais qu'il arrive désormais sur la DR Bretagne après avoir été développé dans d'autres régions depuis longtemps déjà. Il s'agit donc d'un nouvel outil de gestion au quotidien des activités RH.

Jean-Pierre CREUX s'insurge contre le fait que l'on puisse passer ainsi en fin de séance une telle information, sachant que la modification en question va quand même consister à transférer les activités de RH vers les responsables de groupes.

Sylvie LE NIR répond que cette présentation porte simplement sur l'outil.

Jean-Pierre CREUX maintient que l'outil en question n'a d'autre finalité que de remplacer les moyens qui ont été enlevés dans les services RH.

Sylvie LE NIR prend note de cette remarque et propose de poursuivre.

Alors que le Président s'est absenté et que les élus souhaitent donc attendre son retour pour reprendre l'examen de ce point, Sylvie LE NIR indique, à propos des diverses demandes de documentation complémentaire, que les services RH sont aussi tributaires des SI et de la faisabilité technique des choses pour la fourniture d'un certain nombre d'informations.

Thierry LE PAIH estime que ce n'est pas aux élus de s'adapter aux SI de France Télécom mais bien à ces derniers de s'arranger pour fournir les documents demandés.

Le Président étant désormais de retour, Sylvie LE NIR reprend sa présentation. Cet outil permet donc la standardisation de services pour parvenir à des processus partagés que l'on retrouvera à tous les niveaux.

L'outil P@ck RH a été mis en œuvre par la Direction des services partagés France et va effectivement permettre une gestion automatique du registre unique du personnel, sachant que les documents papier qui existaient auparavant continueront d'être produits. Il en était en outre question tout à l'heure mais le P@ck RH permettra également une gestion automatisée des jours de grève.

L'outil est en place depuis déjà deux ans sur la DR de Lyon puis sur Clermont, Besançon etc. et d'autres régions s'y sont progressivement mises, de sorte qu'aujourd'hui, environ 1/6^{ème} de la population FT est gérée grâce à P@ck RH.

Jusqu'à présent, chaque mouvement de personnel (c'est-à-dire les recrutements mais aussi les mobilités) à l'intérieur d'une même DR ou en dehors engendrait des mouvements que l'outil va désormais gérer. Il effectuera également la génération du Registre Unique du Personnel en cas de recrutements ou de départs, ainsi donc que la gestion des jours de grève et la prise de rendez-vous pour les visites médicales. Cette dernière application ne devrait toutefois intervenir qu'ultérieurement et au mieux à partir du deuxième semestre 2006 mais il est à espérer que l'outil viendra améliorer cette prise de rendez-vous.

Alphonse QUIDU demande si le RUP sera rattaché à l'établissement de DP ou bien à l'unité.

Sylvie LE NIR répond que les choses se passeront toujours au niveau de l'établissement secondaire, c'est-à-dire en l'occurrence au siège de l'unité, sachant que les DP peuvent aussi mandater leurs collègues DP d'un autre établissement pour consulter le registre en question.

Isabelle MANCEL FLOC indique que pour la prise de rendez-vous, le problème vient le plus souvent du fait que les médecins ignorent que la personne est en arrêt de travail. Par conséquent, l'outil va-t-il venir modifier la façon de saisir ces éléments ? Par ailleurs, qu'en est-il des formations ?

Sylvie LE NIR explique que P@ck RH n'intégrera aucune ligne spécifique sur les formations.

Michel LE BRIGANT demande si le P@ck RH sera capable de traiter les cahiers d'hygiène.

Sylvie LE NIR indique que cette idée avait effectivement été évoquée dans une version beaucoup plus lointaine et qui comportait beaucoup plus de fonctionnalités mais qui a finalement été abandonnée. Pour ce qui est de la médecine du travail, un praticien vient de développer une petite application par laquelle les managers vont sur un disque commun où le médecin annonce ses disponibilités et c'est donc ce module qui pourrait être appliqué prochainement. L'idée serait donc également d'améliorer le suivi des visites de reprise.

Véronique GARGAM précise que les changements qui interviennent au sein du personnel entraînent aujourd'hui la production d'une « fiche mouvement » préparée par la fonction RH demandeuse (d'un recrutement, par exemple). P@ck RH va donc permettre la saisie d'une fiche-type sur la base des éléments fournis par les managers et les RH des unités, laquelle fiche servira à alimenter le RUP tout en étant dûment imprimée et conservée par la fonction RH. De leur côté, les managers vont pouvoir utiliser P@ck RH pour suivre les informations

qui les concernent mais sans avoir à saisir les éléments, leur rôle étant simplement d'informer la fonction RH des mouvements qui peuvent intervenir.

La gestion des grèves est relativement inchangée, le décomptage des grévistes appartenant toujours au manager. Seul le petit outil Excel mis en place jusqu'à présent laisse la place à P@ck RH mais le fonctionnement d'ensemble reste bien le même. D'une manière générale, cet outil ne va pas révolutionner les pratiques en cours au sein de la DR Bretagne, ce qui ne sera pas le cas pour d'autres DR qui n'avaient pas nécessairement mis en place un certain nombre d'outils, notamment en matière de saisie des jours de grève.

Les contrôleurs de gestion pourront également être utilisateurs de P@ck RH pour suivre les mouvements de personnels et avoir une vision du nombre d'intérimaires. Quant aux médecins et aux préventeurs, ils n'auront accès à P@ck RH que lorsque le dernier module aura été développé. Le réseau RH a d'ores et déjà bénéficié d'une information mais il va désormais être possible d'entrer un peu plus dans le détail. Il s'agira également de prévenir l'Inspection du Travail des évolutions qui interviendront dans la génération du RUP.

Le volet de formation n'a donc pas été décrit de manière très précise mais les membres du pôle opérationnel ont d'ores et déjà reçu une journée complète de formation et un plan de formation existe sur le sujet. Les contrôleurs de gestion bénéficieront de leur côté d'un module de trois heures, tout comme la fonction RH en unités. Une « formation/information » devra également être organisée en direction des managers à partir des plaquettes existantes, de formations en ligne et de la mise en place de sessions CoopNet qui seront organisées localement par les pôles opérationnels, notamment sur le module « gestion des grèves » qui est celui où les managers auront une saisie avec habilitation.

Le déploiement de l'application sur la DR Bretagne devrait donc intervenir dans le courant du mois de juin, c'est-à-dire dès que le réseau RH aura été formé et que les managers concernés auront été sensibilisés à l'utilisation de l'outil.

Bernard ELIOT en conclut que l'Inspection du Travail n'a pas encore été consultée.

Sylvie LE NIR le confirme : il s'agissait, au préalable, d'informer le CE. Elle ajoute que les Inspections du Travail concernées sont celles des sièges d'unités.

Thierry LELIEVRE note qu'en page 9, il est indiqué que l'outil de base permet une visualisation par les managers de certaines données concernant leurs équipes : quels sont très précisément ces éléments ? Les élus pourraient-ils recevoir une copie de l'écran correspondant ? Surtout, les managers pourront-ils saisir des informations ou des commentaires dans l'écran en question ?

Sylvie LE NIR répond par la négative. Il s'agira ici pour eux de visionner des données purement administratives et professionnelles concernant les collaborateurs voire d'extraire certaines de ces données sous Excel pour les besoins d'autres processus.

Véronique GARGAM ajoute qu'elle fournira une copie de l'écran.

Guy JOURDEN demande si les habilitations des salariés feront partie de ces informations.

Daniel GILLARD pense que chaque salarié serait intéressé pour connaître le contenu de la page le concernant.

Véronique GARGAM répond que des démarches en ce sens ont été entreprises auprès de la CNIL.

Thierry LELIEVRE ajoute que chaque salarié doit être normalement informé de son pouvoir de vérification voire de modification des données qui le concernent.

Mario PETRICOLA indique que les RH vont examiner ce point.

Dominique LESEIGNEUR constate que cette application permet notamment de gérer deux types d'informations sensibles, à savoir tout ce qui touche à la participation aux mouvements sociaux et tout ce qui concerne la santé du salarié. Ces informations pouvant faire l'objet d'une utilisation malveillante, il faudra être très vigilant sur la question et faire en sorte que les collaborateurs aient accès aux informations les concernant.

Daniel GILLARD demande si l'outil P@ck RH peut intégrer des informations sur l'état de santé.

Mario PETRICOLA assure que non. Les informations qui figureront dans l'outil sont celles que les managers connaissent déjà aujourd'hui.

Véronique GARGAM ajoute que les managers ne disposeront d'informations que pour leur seul périmètre.

Mario PETRICOLA constate qu'il n'y a pas d'autres questions et propose de clore la séance. Les points non-abordés aujourd'hui seront étudiés lors du prochain CE.

La séance est levée à 18 heures 27.

Le Secrétaire
Bernard ELIOT