



DT OUEST

Réunion Ordinaire du CE France Telecom DT Ouest du 15 mars 2007

Etaient présents :

Pour la Direction :

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

Pour les représentants du personnel:

Membres titulaires :

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

Membres suppléants :

Chantal CUISNIER (CGT)
Christian CORNUAILLE (CGT)
Anne KERSALE (SUD)
Marcelle LE BLOA (SUD)
Jean Luc BLANCHARD (SUD)
Frédéric LIEVRE, Trésorier adjoint (SUD)
Jean Luc PIOGER (SUD)

Représentants syndicaux:

Jean Claude DEWITTE (CGT) en remplacement de Guy JOURDEN
François PRENEAU (SUD)
Nathalie LE HIR (CFDT)
Gérard DAUVERGNE (FO)
Bruno HOFF (CGC)
Xavier GRIMAUULT (CFTC)

Le Comité d'Etablissement a tenu une réunion ordinaire le 15 mars 2007 (suite de la réunion du 22 février 2007) de 10 heures 11 à 15 heures 40 dans les bâtiments du siège de la Direction Territoriale Ouest.

L'ordre du jour était le suivant :

- 1) Information sur la campagne 2007 des entretiens individuels
- 2) Information sur le plan schéma directeur de l'intervention à l'UI Pays de la Loire
- 3) Information-consultation sur le projet d'organisation des départements « intervention » à l'UI Pays de la Loire.

Bernard ELIOT indique que pour la délégation CGT, les élus titulaires présents sont : Mme GUENEUGUES, MM. ELIOT, PIGNON, FEREOL, GATE ; Mme CHEFSON, excusée, est remplacée par Mme FOUCHE ; M. GILLARD, excusé, est remplacé M. CHAZAL ; pour les élus CGT suppléants, Mmes CUISNIER et FOUCHE et M. CORNUAILLE sont présents ; M. JOLYS et Mme ROUSSEAU sont excusés. M. JOURDEN, représentant syndical CGT, excusé, est remplacé par M. DEWITTE.

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

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

M. MARTIN, représentant syndical FO, excusé, est remplacé par M. DAUVERGNE ; M. HOFF, représentant syndical CGC, et M. GRIMAUULT, représentant syndical CFTC, sont présents ; M. GOUEDARD, représentant syndical de l'UNSA, est excusé.

La Présidente rappelle que cette réunion s'inscrit dans la continuité de celle du 22 février. Elle donne la parole aux élus CGT et SUD pour la lecture de déclarations préalables.

Pour la CGT, Jean-Claude DEWITTE donne lecture d'une déclaration préalable en deux parties dont la seconde sera distribuée ultérieurement. **(Annexe 1)**

La Présidente souhaite préciser deux points : premièrement, comme les élus, il lui arrive d'avoir quelques difficultés avec les termes en anglais. Deuxièmement, la Direction partage le même souci que les élus sur le fait que les investissements opérés par France Télécom quand l'opportunité se présente, le soient de manière équilibrée sur les différents territoires français.

Pour SUD, François PRENEAU donne lecture d'une déclaration préalable. **(Annexe 2)**

La Présidente fait remarquer qu'à l'ordre du jour du 27 mars figurent plusieurs points sur la thématique de l'emploi, sur laquelle les élus ont, à juste titre, interpellé la Direction à plusieurs reprises. Par ailleurs, la problématique « des -22 000 », ainsi que sa déclinaison sur 2007-2008, compte tenu du plan de passage pour 2006, ont été évoquées le 22 février. En 2007-2008, 12 000 suppressions de postes doivent intervenir pour France Télécom en France, soit 6 000 par an et 6 % de l'effectif France. Sur la DT Ouest, ce pourcentage sera de + ou - 6 % selon les activités. En effet, l'entreprise ayant la volonté d'augmenter ses ressources sur les métiers du front-office, il est probable que les unités techniques seront

plus touchées par ces suppressions. Ces chiffres ayant déjà été évoqués, la Présidente ne répondra pas davantage sur cette question qui sera régulièrement ré abordée.

François PRENEAU demande à la Présidente d'indiquer si elle estime normal que des suppressions de postes n'ayant fait l'objet d'aucun examen des instances IRP, soient annoncées à des salariés sans raison et logique apparentes.

En accord avec les termes de la déclaration préalable de la délégation syndicale SUD, Joël BARBU regrette que les managers de l'UI, comme les responsables de l'Espace Développement, soient au fait du nombre de départs (12 par mois en Bretagne) et aient avancé les chiffres de 6 % de départs et 4 % de mobilités internes à la DT Ouest, et que le processus de redéploiement *via* les entretiens annuels soit engagé, avant même que les IRP en aient été informées.

Mario PETRICOLA répond que les trajectoires globales des 6 % et des redéploiements vers les secteurs prioritaires ne sont pas nouvelles. Pour l'instant, rien n'est encore formalisé, la réflexion à ce stade portant sur la méthode à mettre en œuvre pour y parvenir. De plus, la politique globale de l'emploi sera présentée en détail le 27 mars (bilan du T4 2006 et perspectives 2007). Elle comportera un certain nombre de projets nécessitant une préparation et une réflexion relevant de la responsabilité des managers et qui ne s'inscrivent pas encore dans une logique de mise en œuvre. La suppression d'emplois n'est donc pas abordée pour le moment. Enfin, même s'il est légitime d'échanger sur ce sujet, il ne saurait être question de cogestion et Mario PETRICOLA aimerait ne pas entendre parler de délit d'entrave. En effet, on ne peut se référer à ce dernier lorsque l'entreprise se situe dans la phase amont de l'analyse et de la préparation d'un projet.

Mario PETRICOLA ajoute que le document sur la campagne des entretiens individuels met en visibilité l'ensemble des process en vigueur, certaines pratiques ayant été formalisées dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise.

Daniel GATE souligne la différence existant entre l'analyse, tout à fait normale au niveau d'un département, d'une modification d'organisation, et la convocation individuelle des salariés pour leur annoncer la suppression de leur emploi, à l'UI de Bretagne et à l'UI des Pays de la Loire.

Dominique LESEIGNEUR ne peut non plus se satisfaire des généralités qui, selon lui, constituent la réponse de Mario PETRICOLA sur cette question. En effet, l'entreprise ayant décidé que 2007 serait « *Annus horribilis* » du point de vue de l'emploi, les représentants du personnel estiment qu'il ne sera pas possible de poursuivre les discussions tant qu'un calage sur la méthode n'aura pas été opéré. Il attire l'attention sur le fait que la modération dont ont fait preuve jusqu'à présent les deux CE en matière de recours juridiques à l'encontre de la Direction ne peut perdurer. En effet, au cas de l'UI précédemment évoqué, Dominique LESEIGNEUR ajoute deux cas similaires remontés par la Commission Métiers et Emplois qu'il préside et qui s'inscrivent bien dans le cadre d'un délit d'entrave puisque malgré l'absence d'avis des instances, la hiérarchie lance d'ores et déjà des opérations de redéploiement interne et de consultation individuelle des agents pour des changements d'activités. Il s'agit du site de Châteaubriant et des boutiques de l'AD Bretagne où il est demandé aux salariés de se positionner sur de nouvelles affectations, ce qui constitue une entrave par rapport aux prérogatives du CE qui n'a pas achevé son travail d'investigation. L'entreprise ne peut continuer à agir comme si elle n'avait pas de Comité d'Etablissement. Dominique LESEIGNEUR est d'avis qu'il n'est pas possible de poursuivre l'examen de l'ordre du jour de cette séance tant que cette question n'aura pas été clarifiée.

Premièrement, Mario PETRICOLA conteste fortement le fait que la DRH soit interdite de séjour sur le terrain. Il rappelle que dans le cadre de deux dossiers présentés l'an dernier en

CE (TSC7 et renseignements), des entretiens individuels avaient été menés avec les salariés, ce qui n'est pas le cas pour le sujet évoqué. D'autre part, que ce soit pour les boutiques ou pour l'UAT, le CE est bel et bien saisi du dossier. S'il est légitime que le CE procède à des investigations pour motiver son avis, la DRH doit aussi recueillir des éléments d'éclairage, notamment en termes de ressenti des salariés sur le projet qui les concerne.

Daniel GATE évoque à nouveau les entretiens individuels.

La Présidente rétorque que ces derniers sont menés par les managers. Elle précise avoir demandé à l'Espace Développement et aux fonctions RH d'être plus présents sur tous les sites afin d'apporter un soutien efficace aux salariés, que ce soit en anticipation ou en réaction par rapport aux demandes des salariés. Il ne saurait donc être question d'une quelconque manipulation de la part de la Direction, mais de la mise à disposition d'outils dont le CE a connaissance, pour accompagner, de la façon la plus optimale, les mobilités, déploiements et projets professionnels des salariés.

Pour en revenir à l'intervention de Dominique LESEIGNEUR, la Présidente propose que Mario PETRICOLA et ses équipes interviennent lors de la prochaine Commission Emploi, pour présenter les process et apporter des réponses aux questions posées, de la manière la plus transparente possible.

Selon Marie SCHOELINCK, l'information communiquée ce jour par Mario PETRICOLA n'apporte aucune plus-value, par rapport au dossier présenté le 20 décembre 2006. Elle illustre son propos en prenant l'exemple du service compactage dont l'activité n'est pas arbitrée. Or, les techniciens ont été convoqués lundi par leur manager qui leur a demandé de se trouver du travail au 2^{ème} semestre 2007. Ceci a même été présenté comme un choix financier de l'UPR. L'UI a fait le choix de sous-traiter cette activité en faisant appel à l'entreprise Francetel. Pourtant, cette activité comporte du travail de jarretières et de mutations de logiciels.

La Présidente fait remarquer que ce dossier n'a pu être traité en CE avant le 20 décembre, en l'absence d'éléments constitutifs. Il est porté à l'ordre du jour du CE d'aujourd'hui. La Présidente admet qu'il s'agit du même dossier, la Direction n'ayant pas avancé sur ce sujet sans avoir l'avis du CE.

Xavier GRIMAUULT aimerait connaître la vision de la Direction sur le licenciement de CDI TP à l'AVS dont l'entretien préalable a eu lieu lundi.

Mario PETRICOLA répond que ceci n'a rien à voir avec un problème d'organisation : suite à une évolution interne à l'AVS, il a été proposé à ces salariés de continuer sur une autre activité avec des modalités de travail différentes, ce qu'ils ont refusé. A partir du moment où il y a désaccord sur la modification d'éléments du contrat de travail, la seule alternative de l'entreprise est de mettre fin à cette relation contractuelle. L'entreprise n'avait pas, au départ, l'intention de licencier ces salariés.

Jean-Claude DEWITTE évoque également un problème de salaire.

La Présidente fait remarquer que ceci est la conséquence de régimes horaires moins contraignants.

Jean-Claude DEWITTE n'est pas certain que ceci soit conforme au Code du Travail.

La Présidente vérifiera ce point. Par ailleurs, dès lors que ces salariés n'ont plus de contrat avec l'entreprise, il convient de trouver une issue à ce problème.

Frédéric LIEVRE se dit agacé par l'hypocrisie ambiante et exprime son profond désaccord avec le discours de Mario PETRICOLA, selon lequel ce dossier ne serait encore qu'au stade du projet, alors que certains salariés se sont vus conseiller de chercher un autre emploi. Il y a une contradiction entre ce qui est présenté et ce qui se passe réellement sur le terrain. Selon Frédéric LIEVRE, la Direction ne respecte pas les IRP. Il lui demande de répondre franchement aux termes de la déclaration préalable de la délégation SUD et de stopper tout ce qui a été mis en place pour revenir à des relations claires et saines.

La Présidente ne partage pas cette vision des choses. Elle rappelle que les dossiers relatifs aux boutiques et au site de Châteaubriant ont été portés à l'ordre du jour du CE du 22 février, que des réponses ont été apportées par la Direction et que ces dossiers suivent leur cours. Plus globalement, la présentation de la trajectoire d'emploi est prévue pour le 27 mars. Le seul chiffre qui n'a pas été évoqué est celui des 4 % de mobilité vers les métiers stratégiques (front-office). Cette mobilité est la traduction chiffrée et déclinée à la DT Ouest de la volonté de l'entreprise, évoquée à plusieurs reprises, consistant à faire évoluer les métiers du back-office vers ceux du front-office. La Présidente estime que les propos utilisés par les élus ne s'appliquent pas à la situation actuelle dans l'entreprise.

Par ailleurs, elle précise que le plan ACT est un plan trisannuel qui a été présenté ; de même, le plan de passage pour 2006 et ce qui reste à faire en 2007-2008 sont également connus. Pour la DT Ouest, ceci se traduira par une baisse de l'emploi de l'ordre de 6 % en 2007, en partie possible suite à des départs naturels. L'entreprise doit également faire évoluer les salariés du bassin d'emploi de l'Ouest vers les métiers du front-office pour lesquels des recrutements sont en cours.

Dominique LESEIGNEUR admet que les tendances générales de la politique de l'emploi de France Télécom sont connues et que les élus les combattent. Mais tel n'est pas l'objet du débat d'aujourd'hui qui porte sur la mise en œuvre de projets concrets de suppressions de postes de travail, de mobilités géographiques ou fonctionnelles forcées, de réorganisations de services etc., à l'UI Pays de la Loire, aux AD Bretagne et Pays de la Loire et à l'UAT Ouest, dont est saisi le CE. Le désaccord de méthode porte sur le déroulement de ces projets et les élus considèrent qu'il est anormal que l'entreprise s'arroge le droit d'entretenir individuellement ou collectivement les salariés des établissements concernés sur leur changement d'affectation, de métier et de localité, avant même que le CE de la DT Ouest ait étudié le dossier et rendu un avis. C'est la raison pour laquelle ils souhaitent qu'il soit mis un coup d'arrêt à ce qui se déroule actuellement à l'UI Pays de la Loire, aux AD Bretagne et Pays de la Loire et à l'UAT Ouest.

Dominique LESEIGNEUR revient sur la proposition de la Présidente relative à une concertation entre la Direction et la Commission Emploi et Métiers. Cette dernière s'est réunie hier et elle a souhaité que le Bureau demande à la Direction de discuter d'un accord de méthode sur le déroulement de ces projets. Ceci est un préalable à la poursuite de l'examen de l'ordre du jour.

La Présidente est d'avis que la logique des boutiques et de l'UAT, qui a été présentée le 22 février, ne peut être traitée sur le même plan que les points d'aujourd'hui. Selon elle, il n'est pas surprenant que les salariés s'interrogent car ils savent que des projets existent ; de plus, il est normal que les managers leur apportent un soutien. Par ailleurs, le dossier sur l'UI Pays de la Loire sera évoqué ce jour, dans le cadre du point 2 de l'ordre du jour.

La Présidente assure qu'elle souhaite que les IRP jouent leur rôle, sachant que sur le fond d'un certain nombre de points, la Direction ne pourra pas être d'accord avec ces dernières. En revanche, elle est certaine que collectivement, tous les acteurs ici présents sont suffisamment intelligents pour faire en sorte que les choses se déroulent dans les meilleures conditions possibles dans l'intérêt des salariés, ce à quoi elle est attachée.

Pour revenir à la suggestion de Dominique LESEIGNEUR, la Présidente préfère ne pas parler d'un accord de méthode qui revêt une signification particulière mais réaffirme sa proposition d'une discussion entre une délégation du CE et la Direction.

Selon Bernard ELIOT, on ne peut se contenter de dire que la suppression d'emplois est la simple déclinaison locale d'une décision nationale. Cette déclinaison locale entraînera obligatoirement des restructurations, sujet qui entre pleinement dans les prérogatives du CE. Il souligne la nécessité de trouver un accord sur le processus mis en œuvre dans ce cadre : il n'est en effet pas possible que les services RH se rendent sur les sites pour demander aux salariés de se positionner avant que le CE n'ait mené son travail d'investigation et rendu un avis. A cet égard, le calendrier prévisionnel relatif au site de Châteaubriant pose problème car on ne peut concevoir de demander aux salariés de se positionner sur Rennes ou Angers, avant que le CE ne se soit prononcé à ce sujet. Certes, ce dernier n'a qu'un rôle consultatif mais il n'est pas exclu que la Direction suive une partie des propositions formulées dans son avis.

Il n'est nullement question aujourd'hui de remettre en cause les prérogatives des RH ni de l'Espace Développement. La question est de savoir dans quelles conditions ils effectuent leurs démarches auprès du personnel. Or, le fait de demander aux salariés de se positionner suite à la fermeture d'un site ou d'un service s'apparente déjà à la mise en œuvre du projet et va au-delà de la simple réflexion.

Au vu de ces éléments, Bernard ELIOT demande une suspension de séance pour que les élus réfléchissent à la manière dont pourrait se dérouler ce CE.

La Présidente affirme que la logique qui anime les RH n'est certainement pas de demander formellement aux salariés de se positionner ; si tel est le cas, elle procédera à des rappels à l'ordre. En revanche, les visites qui ont lieu dans le cadre de l'Espace Développement ou des entretiens individuels ont pour but de permettre aux RH ou aux managers de recueillir les souhaits des salariés. La Présidente vérifiera si tel est effectivement le cas et fera un rappel en ce sens.

La séance est suspendue de 11 heures 05 à 11 heures 41.

Bernard ELIOT propose de soumettre au vote du CE la délibération suivante : « *Le CE constate que plusieurs restructurations sont mises en avant sans que le CE ne soit complètement informé et sans que la consultation ne soit achevée.*

Le CE demande à la Présidente du CE DT Ouest, Directrice Territoriale, de s'engager solennellement et publiquement, à geler immédiatement la mise en œuvre de ces restructurations, suppressions d'emploi et mouvements de personnel annoncés et de respecter sur la forme et le fond les prérogatives du CE.

Le CE prendra toutes ses responsabilités, y compris sur le plan juridique, en cas de non-respect de ses prérogatives. »

Cette délibération est adoptée à l'unanimité (18 votants).

Suite au vote de cette délibération, Bernard ELIOT, Secrétaire du CE, souhaite faire la déclaration suivante :

« Le CE acte la proposition de la Direction d'une rencontre entre le Directeur des Ressources Humaines et une représentation du CE, composée de membres du Bureau du CE et de membres des commissions « Emplois et métiers » et « Economie et Evolution des Marchés ».

Cette rencontre a pour objectif de fixer précisément le processus de déroulement de présentation des projets présentés en Information-Consultation dans ces différentes étapes. Concrètement, aucune annonce ou début de mise en œuvre, aucune sollicitation individuelle, aucun lancement de plan de formation liée à la réorganisation ne pourront s'effectuer tant que le CE n'a pas étudié le dossier et rendu un avis motivé.

C'est le mandat que le CE donne à la délégation du CE.

La définition de ce processus devra faire l'objet d'un écrit reflétant les termes de l'accord des deux parties. »

La Présidente fait remarquer que cette proposition n'a de sens que si un calendrier y est joint.

Bernard ELIOT répond que le CE souhaite que cette rencontre ait lieu le plus rapidement possible, éventuellement pour le 27 mars pour qu'un compte rendu puisse en être fait au CE.

Mario PETRICOLA propose qu'elle se tienne dès la semaine prochaine.

La Présidente insiste sur le fait que les mobilités individuelles des salariés ne sont pas concernées par cette démarche.

Bernard ELIOT le confirme.

Point 1 – Information sur la campagne 2007 des entretiens individuels

Contexte FT 2007

Les élus ayant déjà reçu ce dossier pour le 22 février, Mario PETRICOLA propose de faire le point sur le processus d'entretien individuel (EI) qui n'est pas nouveau et qui se déroule entre un salarié et son manager à la fois pour faire le point d'une part sur les objectifs fixés pour l'année antérieure et sur la maîtrise des postes, des compétences, afin d'identifier éventuellement les besoins complémentaires nécessaires pour maîtriser le poste, et d'autre part sur le projet professionnel. Ce dernier prend toute son importance dans le cadre de la mise en œuvre de ACT (transformation de l'opérateur), car le salarié doit savoir comment se projeter eu égard aux évolutions de l'entreprise (évolution de métier, évolution ou progression de filière de métier).

Mario PETRICOLA précise qu'à l'heure actuelle, l'EI a toujours un support papier, sachant que dans l'Intranet, un module, le SI ACT Performance, a été élaboré et est aujourd'hui testé sur certaines DT mais ne sera généralisé qu'en fin de S1. Une présentation de l'outil au CE interviendra lorsque sa généralisation sera effective.

Calendrier de campagne

La campagne des EI a été lancée le 8 janvier avec les délais de réalisation suivants : 28 février pour les cadres et 31 mars pour les non cadres. Leur état d'avancement est hétérogène et pas en ligne avec ce calendrier (60 % des entretiens des cadres ont été réalisés ; les entretiens des non cadres l'ont été dans des proportions moindres).

Points de vigilance

Comme chaque année, des points de vigilance ont été rappelés aux managers notamment en ce qui concerne la fiche de poste, les évolutions de postes qui doivent être tracées et la préparation de l'entretien. Le plan individuel de développement des compétences, présenté au CE, se consolide au niveau de l'unité puis de la DT, pour élaborer le plan de formation. Il en est de même au plan national.

Lors de l'EI, le salarié est interrogé sur l'éventualité d'un projet personnel (mobilité Fonction Publique, essaimage, projets personnels accompagnés) pour être mis, le cas échéant, en relation avec l'Espace Développement.

Le taux de réalisation des EI n'étant pas très satisfaisant par rapport à l'ambition de l'entreprise, il conviendra de le faire progresser.

Le plan de formation étant élaboré fin 2006, Claude BARGAIN se demande si l'EI fera le point sur les formations pour l'année 2008.

Mario PETRICOLA répond que l'EI permet de faire le point sur la maîtrise du poste, sur les difficultés rencontrées en termes de compétences, du point de vue à la fois du manager et du salarié, en regard des formations suivies durant l'année écoulée. L'EI 2007 permet donc de faire le point, individuellement, sur le réalisé 2006 eu égard aux prévisions du plan de formation 2007. Le plan de formation collectif n'est globalement pas remis en cause.

Processus global EI et projet professionnel

Mario PETRICOLA indique que l'EI annuel entre managers et salariés doit permettre d'alimenter un certain nombre de processus et notamment de prendre en compte les souhaits exprimés par les salariés (formation et évolution de projet professionnel). Pour mettre en œuvre cette évolution, le manager comme les conseillers de l'Espace Développement doivent accompagner le salarié (mobilité à l'intérieur du Groupe vers d'autres filières de métiers), même si des opportunités de postes sont également visibles sur Pl@nete Emploi. Mario PETRICOLA précise que l'horizon d'un projet professionnel peut être de six mois ou d'un an, afin de vérifier que l'expression du salarié est compatible avec les possibilités existantes et éventuellement de lui permettre de côtoyer concrètement le type d'activité visé (passage d'un métier de back-office vers un métier de front-office). A cet égard, le RH de proximité joue un rôle prépondérant.

Christian FOURNIER aimerait connaître le rôle de la revue de personnel.

Mario PETRICOLA explique que la revue de personnel permet de recenser les différents souhaits exprimés par les salariés, en vue d'une consolidation.

Christian FOURNIER redoute que ceci soit au détriment des appels à candidatures pour des postes donnés.

Mario PETRICOLA fait remarquer que les appels à candidatures existent toujours et que les salariés peuvent y accéder *via* Pl@nete Emploi. Toutefois, ils peuvent aussi être amenés à formuler une demande plus précise lors d'un échange avec les managers et les RH. L'important est de faire en sorte que les salariés se trouvent dans une situation de réussite.

Christian FOURNIER cite le cas d'un salarié de Quimper que la revue de personnel a mis sur une position sans passer par appel à candidatures, ce qui nuit à l'ambiance du service.

Mario PETRICOLA attire l'attention sur le fait que l'employeur a obligation d'assurer une activité et un poste à chaque salarié, dans le cadre d'anticipation, pour le préparer aux évolutions de l'entreprise. Le manager peut donc prendre l'initiative de faire des propositions même si le salarié ne s'est pas, d'emblée, déclaré volontaire.

Christian FOURNIER demande à Mario PETRICOLA s'il garantit que l'appel à candidatures intervient en appui d'une promotion.

Mario PETRICOLA répond qu'il n'a pas de visibilité sur toutes les situations particulières. Dès lors qu'un salarié est intéressé par un poste, l'employeur s'efforce de satisfaire son souhait dans son intérêt et dans celui de l'entreprise. Par ailleurs, les promotions sont gérées au niveau de l'unité.

Information des salariés

Mario PETRICOLA indique que l'information écrite n'intervient qu'après l'information orale de la part du management. Le salarié doit ainsi avoir l'assurance que son cas est pris en compte et que l'entreprise s'engage, dans des délais précis, à faire en sorte de répondre à toute interrogation relative à son devenir.

Daniel GATE note que la trame des EI 2007 n'est qu'indicative et il aimerait comprendre pourquoi, dans certains métiers, on parle d'abord des évolutions professionnelles des salariés, réduisant ainsi l'évaluation de la performance et des objectifs à venir pour l'année à une portion congrue. Il lui semble en effet plus logique de commencer par évaluer la performance avant d'évoquer les projets professionnels d'un salarié.

En ce qui concerne les cadres dont 40 % n'ont pas encore eu leur EI, Daniel GATE aimerait savoir comment procède l'entreprise pour justifier la part variable des cadres sans que ces derniers n'aient bénéficié d'un entretien ou d'une évaluation de leurs performances avec leur management. Daniel GATE constate par ailleurs que des managers de managers ont réalisé les EI de leurs collaborateurs sans avoir, eux-mêmes, eu d'EI avec leur N+1.

Daniel GATE demande s'il existe un bilan qualitatif des EI effectués ces dernières années. Enfin, il aimerait que soient remis aux élus du CE les montants des parts variables distribuées aux cadres par établissement, département, niveau de classification, sexe, en termes de *minima*, de *maxima*, de moyenne et de médiane.

Mario PETRICOLA précise que tous les volets de l'EI doivent être déroulés : évaluation de l'activité sur le poste et projet professionnel. Il admet que ce dernier aspect était peu pris en compte ces dernières années, ce qui peut expliquer que désormais, il fasse l'objet d'une vraie discussion avec les managers, dès le début du processus.

S'il est vrai que des objectifs chiffrés ne sont pas toujours connus dès le démarrage des EI en janvier, l'orientation des activités et les priorités le sont.

Selon Daniel GATE, les managers ne sont pas censés ne fixer que des objectifs de performance ; ils peuvent aussi leur définir des objectifs de développement des compétences et il semble normal que hiérarchiquement et chronologiquement, les entretiens de progrès se déroulent dans l'ordre.

La Présidente souligne la nécessité de désolidariser la logique de développement des compétences des autres logiques évoquées lors des EI.

Concernant la part variable, Mario PETRICOLA précise qu'une information sera faite lors du prochain CE.

Par ailleurs, il informe que le Bilan Social comporte un chapitre sur la rémunération dans lequel figurent les éléments demandés par Daniel GATE car ils font l'objet de rapports obligatoires. Ils ne donneront donc pas lieu à une présentation spécifique.

Enfin, des bilans qualitatifs ont régulièrement été établis lors des années précédentes. Ce sujet mérite certes d'être approfondi, sachant que l'outil SI Performance permettra d'effectuer des restitutions simplifiées.

Concernant la manière dont l'entreprise justifie le fait d'attribuer des parts variables à un cadre n'ayant pas passé d'entretien individuel, Mario PETRICOLA répond que tout manager connaît les activités de ses collaborateurs grâce à des échanges permanents. Il précise que l'EI n'a pas vocation à déterminer les éléments constitutifs de la rémunération, mais à expliquer la proposition de position au collaborateur.

La Présidente admet qu'il peut y avoir un lien entre l'EI et la PVV mais fait remarquer que l'absence d'EI ne signifie pas pour autant que la justification et l'explication n'aient pas lieu.

Selon Dominique LESEIGNEUR, c'est la première fois que l'entreprise affiche de façon aussi évidente sa volonté de lier les EI aux départs, redéploiements et changements d'activités. Il en veut pour preuve le recours au terme « campagne » qui vise à atteindre les objectifs que l'entreprise s'est fixés en termes de baisse des effectifs et de redéploiements, les entretiens devenant un outil privilégié pour y parvenir. A cet égard, Dominique LESEIGNEUR se demande ce que cache éventuellement le glissement sémantique « d'entretien de progrès » vers « entretien individuel ».

Par ailleurs, les élus ont été saisis d'une pratique qui tendrait à se systématiser, selon laquelle les cadres auraient obligation de fournir un CV détaillé lors de l'EI. Dominique LESEIGNEUR se demande si cette consigne émane de la DRH et quel est le but poursuivi. Dominique LESEIGNEUR fait savoir que la revue de personnel, qui existe depuis longtemps, même de façon discrète, et qui vise à déterminer quels salariés seraient les plus aptes à quitter l'entreprise, à développer un projet professionnel, à changer d'activité, voire même de localisation géographique, inquiète les salariés à juste titre, notamment en ce qui concerne le « fichage », la constitution d'une cartographie du personnel, dont le contenu exact est méconnu des représentants du personnel. On y retrouve, entre autres, la notion détestable d'employabilité ou d'inemployabilité des personnes, qui ne figure pas dans le document fourni, alors qu'elle a toute son importance dans le dispositif mis en place par l'entreprise.

Enfin, Dominique LESEIGNEUR souligne deux éléments qui font défaut dans la présentation de Mario PETRICOLA : la notion de recours en cas de contestation de l'appréciation qui résulte de l'entretien – dont le but est de peser sur la présence dans les services et sur la rémunération - et le caractère non obligatoire de ce dernier.

Mario PETRICOLA répond qu'aucune consigne particulière n'a été donnée en ce qui concerne la production de CV, si ce n'est que les managers doivent connaître le parcours professionnel des personnes pour évoquer leur projet professionnel.

D'autre part, les revues de personnel ont toujours existé car pour gérer du personnel, il est nécessaire de disposer d'éléments globaux statistiques et d'appréciation. Pour ce qui est du terme « employabilité », que Mario PETRICOLA n'utilise pas personnellement, il reformule les propos qu'il a déjà tenus lors de précédents CE et rappelle que ce terme renvoie à l'obligation de l'employeur, définie par le Code du Travail, de garantir l'activité de ses salariés et de s'assurer que ces derniers sont en capacité de suivre les évolutions du poste qu'ils occupent. Cette appréciation est toujours le fruit d'un dialogue avec le salarié et tous les éléments constitutifs de la tenue du poste sont purement factuels. L'analyse repose sur des aspects concrets et non sur des aspects intuitifs.

De même, le processus de recours a toujours existé et n'a pas été modifié, les propositions émises par un manager devant toujours être validées par son N+1, vers lequel le salarié peut se retourner en cas de contestation.

Mario PETRICOLA explique que la dénomination d'entretien individuel a été retenue plutôt que celle d'entretien de progrès précédemment utilisée, car c'est l'appellation la plus couramment utilisée. Il précise que l'EI a pour but de faire progresser les gens et l'évolution de la personne s'inscrit bien dans une logique de progression de celle-ci.

Concernant le caractère non obligatoire de l'EI, Mario PETRICOLA rappelle que ce dernier intervient dans l'intérêt du salarié qui a là l'opportunité d'exprimer des souhaits auprès de son manager. Par ailleurs, la mise en place des EI résulte d'une décision de France Télécom. De plus, des dispositifs d'évaluation existent également dans la Fonction Publique. L'entretien présente l'avantage d'établir un dialogue entre le salarié et son manager, ce qui revêt plutôt un caractère positif. Toute demande d'évolution et de promotion doit faire l'objet d'un retour sur la perception du manager et sur les points sur lesquels le salarié doit axer ses progrès. Il est donc dommage de se priver de cet échange. Enfin, même en cas de refus de l'entretien, le salarié sera évalué par son manager.

Dominique LESEIGNEUR prend acte du fait que la possibilité de recours a toujours existé et insiste sur l'importance de le rappeler, notamment auprès de la ligne hiérarchique, à plus forte raison dans un contexte aussi grave que l'actuel, que la Direction ne nie pas. Etant donnée l'urgence de la situation, des rappels écrits relatifs à cette procédure sont nécessaires et ne relèvent en rien du formalisme.

Mario PETRICOLA assure que des rappels en ce sens sont régulièrement effectués en réunion réseau.

Point 2 – Information sur le plan schéma directeur de l'intervention à l'UI Pays de la Loire

Point 3 - Information-consultation sur le projet d'organisation des départements « intervention » à l'UI Pays de la Loire.

En présence de Charles MARQUET (responsable RH de l'UI Pays de la Loire) et d'Hervé LEGRAND (responsable du Département Réseaux structurants).

La Présidente propose que ces points soient traités sous forme de questions/réponses.

Pour la CGT, Jean-Bernard PIGNON procède à la lecture d'une liste de questions concernant les points 2 et 3 de l'ordre du jour. (**Annexe 3**).

La Présidente relève la pertinence des questions posées.

En introduction, Charles MARQUET précise que le document intitulé « Plan Schéma Directeur de l'Intervention à l'UI Pays de la Loire » est un document « politique » qui a vocation à éclairer la visibilité du CE et des techniciens de l'UI sur les compétences nécessaires à court et moyen terme pour ces métiers. Il s'agit donc de proposer une cartographie de l'existant et de réfléchir à la déformation nécessaire dans le contexte NExT et ACT (évolution des compétences et anticipation des compétences pour la transformation). Dès sa création, le Directeur de l'UI, Patrick COSTES, s'était engagé à produire ce document vis-à-vis des organisations syndicales et des techniciens désireux de connaître l'évolution des choses dans le temps.

Charles MARQUET se propose à présent de répondre aux différentes questions de la CGT, en commençant par la deuxième.

2) Sur quelles bases les profils de techniciens d'intervention ont-ils été construits (document national ou réflexion locale) ?

Charles MARQUET répond qu'il s'agit d'un mix des deux. En effet, avant la création de l'UI, il y avait l'URR et l'UIC, dans laquelle un premier travail d'identification des techniciens avait été mené par anticipation. Par la suite, la Direction a souhaité élargir ce travail à l'ensemble des techniciens de l'UI, afin de faciliter la gestion de ces personnels en matière de conduite d'activité et de parcours de développement des compétences nécessaire pour passer d'un profil à un autre. Il s'agit donc d'une initiative locale du temps de l'UIC PL, reprise par la Direction Métiers au plan national, puis déployée ensuite sur l'ensemble des techniciens de l'UI.

1) A la lecture du dossier, tout paraît évident quant aux passerelles possibles entre les différents profils dans le cadre de l'évolution des besoins. En sachant que l'UIPL est en situation quasi permanente de crise, comment comptez-vous programmer et avec quels moyens, les formations indispensables à ces montées en compétence ?

Charles MARQUET rappelle que le document présenté est « politique » et livre une vision de l'évolution de la cartographie des métiers, sans précision de cadence, et la traduction de la politique de France Télécom dans les compétences métiers des techniciens. La déformation de la cartographie actuelle interviendra progressivement selon un rythme adapté aux contraintes de l'entreprise (évolutions technologiques, possibilités de formation pour permettre aux techniciens de changer de profil). A cet égard, Charles MARQUET précise que des moyens locaux (accompagnement des soutiens) permettent des montées de compétences.

3) Sur l'orientation en matière de sous-traitance (en relation avec l'évolution de l'activité) la tendance en volume de cette sous-traitance est au minimum stable et majoritairement en hausse. On ne peut qu'être inquiet sachant que pour certaines activités, rien n'a encore été arbitré. On peut raisonnablement s'interroger sur cette (pseudo ?) valse-hésitation pour, entre autres, le raccordement et le SAV de la Fibre Optique. Qui va arbitrer et quand aurons-nous une réponse ?

Hervé LEGRAND indique que les activités concernées sont la fibre optique (profil 8) – l'impact du FTTH sur les besoins en augmentation de ressources n'est pas encore connu, la sous-traitance du raccordement fibre optique n'étant pas exclue -, l'installation commutation (profil 11), le compactage (profil 12) – pour lesquels la programmation est connue jusqu'à 2008-2009, voire 2010, en prévision du basculement progressif des clients vers la VoIP et du désinvestissement à venir des commutateurs. Le compactage peut relativement facilement être sous-traité mais ceci n'est pas encore arbitré, des discussions ayant encore lieu avec l'UPR, qui est le maître d'ouvrage sur ce sujet.

En réponse à un élu, Hervé LEGRAND explique que le compactage est l'opération qui consiste à muter des clients d'équipements de commutation vers d'autres équipements de commutation, afin d'optimiser le nombre de clients sur les câbles et de changer des unités de raccordement d'abonnés de 2^{ème} génération vers de la 3^{ème} génération, raison de la baisse des clients sur le réseau commuté.

La Présidente ajoute que le dégroupage entraîne un effet « gruyère » qui conduit à une réoptimisation du réseau.

Concernant le compactage, Marie SCHOELINCK attire l'attention sur le fait qu'au S2, des agents ont été informés de l'arrêt de leur activité et de la nécessité pour eux de chercher un nouvel emploi.

Hervé LEGRAND informe avoir reçu ces personnes et leur manager à leur demande, ce qui lui a paru normal, étant donné leur interrogation concernant leur avenir professionnel. Il leur a indiqué à quel stade se situait la réflexion avec l'UPR, à savoir qu'il s'agissait pour l'instant d'un projet, qu'aucune décision n'avait été prise. Ces agents ont tiré les conclusions qu'ils souhaitaient dans le cadre de leur évolution professionnelle et certains ont fait savoir qu'ils allaient se mettre en mouvement sans attendre la mise en œuvre du projet.

Marie SCHOELINCK rétorque que les représentants du personnel ont été contactés par des agents dont l'activité est sous-traitée à une entreprise déjà retenue.

Hervé LEGRAND s'inscrit en faux par rapport à cette affirmation selon laquelle l'entreprise de sous-traitance serait connue étant donné que l'on en est pour l'instant qu'au stade de l'élaboration du budget du S2 qui n'est pas encore validé. Une réflexion est certes menée avec l'UPR mais la mise en œuvre n'a pas commencé.

Frédéric LIEVRE demande confirmation du fait que ce sont bien les techniciens qui ont contacté Hervé LEGRAND pour échanger sur leur avenir professionnel.

Hervé LEGRAND affirme que leur manager lui a indiqué que les techniciens souhaitaient le rencontrer, ce qu'il a fait à Carquefou, à leur demande, en présence de leur manager, Guy LEPINE, et d'une personne de Saint-Nazaire. Par ailleurs, il réfute l'affirmation selon laquelle il aurait rencontré les personnes de Cholet.

Marie SCHOELINCK fait lecture d'un courrier des responsables de SUD de l'UI à Angers daté du 13 mars : « *Les collègues de Cholet nous alertent sur les faits suivants : les managers annoncent des suppressions d'emplois – un puis deux chargés d'affaires avec objectif au global de moins cinq sur l'UI de Cholet. Pourtant, aucune information n'a été donnée aux organisations syndicales sur d'éventuels projets de suppressions sur l'UIPL Cholet par le biais des IRP CE, DS et DP. Nous exigeons que les responsables de France Télécom fassent cesser au plus vite ce délit d'entrave manifeste au fonctionnement des instances représentatives du personnel, en prenant des mesures immédiates, pour l'arrêt de toute communication illégale de projet de suppression d'emplois aux agents avant communication au CE Bretagne Pays de Loire.* »

Charles MARQUET constate qu'il était question de la rencontre sur Carquefou entre Hervé LEGRAND et les techniciens du compactage et que Marie SCHOELINCK fait état d'une problématique sur le site de Cholet. Il affirme qu'Hervé LEGRAND a reçu, à leur demande, les techniciens concernés par le compactage, pour répondre à leur interrogation sur le devenir de leur activité.

En réponse à François PRENEAU (*hors micro*), Charles MARQUET dit qu'il y aura moins d'effectif en fin d'année qu'en début d'année à l'UIPL. Cette dernière s'inscrit en effet dans la politique de l'entreprise annoncée en février 2006, qui se traduit par une diminution de 22 000 effectifs d'ici 2008, ce qui devrait permettre le recrutement de 6 000 personnes.

Pour 2007, l'effort qui devra être fourni pour tenir les objectifs du plan est de 6 000 suppressions au niveau national, soit 6 %, ce qui sera probablement aussi demandé à la DT. Les unités techniques devraient être plus concernées que les unités commerciales, ces dernières comportant davantage de métiers prioritaires. Par conséquent, la baisse d'effectifs qui sera demandée à l'UIPL sera obligatoirement supérieure à 6 %. Même si les dossiers budgétaires ne sont pas bouclés, la Direction travaille sur des hypothèses et les axes suivants :

- permettre à tous ceux qui le souhaitent de quitter l'entreprise (retraite ou projet professionnel à l'extérieur de France Télécom) ;

- permettre aux salariés qui le souhaitent d'évoluer à l'intérieur de l'UI, d'aller sur les activités prioritaires de l'unité ;
- permettre aux salariés qui souhaitent rester à France Télécom, mais à l'extérieur de l'UI, de rejoindre des activités prioritaires.

Frédéric LIEVRE indique que les élus condamnent le fait que ce dossier qui n'était pas arbitré semble pourtant l'être, eu égard à ce qui se passe sur le terrain. Par ailleurs, les salariés du compactage se sont vus proposer des orientations pour l'avenir qui ne figurent pas du tout dans le dossier présenté au CE. Il semble donc que des choses se trament avant toute présentation et décision du CE.

La Présidente fait remarquer que le dossier compactage n'est pas présenté au CE.

Frédéric LIEVRE considère que le dossier aujourd'hui présenté au CE est très mince par rapport à la présentation qui a été proposée aux organisations syndicales en décembre 2006. Par ailleurs, contrairement à ce qu'affirme la Direction, le dossier est arbitré et les élus relèvent des contradictions avec ce qu'ils constatent sur le terrain.

Hervé LEGRAND répète que ce dossier n'est pas arbitré : il fait actuellement l'objet d'une réflexion avec l'UPR. Ceci n'empêche pas de recevoir les personnes qui le souhaitent pour leur donner des perspectives sur leurs possibilités d'évolution.

La Présidente fait remarquer que les métiers prioritaires feront l'objet de recrutements.

Charles MARQUET aimerait détailler le travail qu'il a effectué avec ses équipes pour évoquer l'avenir professionnel de chaque salarié de l'UI et auquel tous les managers ont consacré beaucoup de temps. Il leur a personnellement demandé de recevoir individuellement chaque collaborateur dans le cadre d'un entretien physique pour lui parler d'avenir professionnel, d'une part conformément au contexte du plan NExT, et d'autre part pour lui faire prendre conscience du fait qu'il ne pourra pas forcément exercer, demain, l'activité qu'il exerce aujourd'hui et étudier avec lui quelles évolutions sont possibles et sur quels secteurs les métiers aujourd'hui recrutés localement ne le seront plus demain. Ainsi, les 1 470 collaborateurs ont rencontré leur manager dans le but de gérer au mieux, dans l'intérêt de l'entreprise et du salarié, les contraintes de NExT et de ACT (diminution quantitative des effectifs et adaptation quantitative des effectifs et des compétences).

4) Dans le document, vous avez tenté de nous démontrer qu'il faut s'affranchir des périmètres habituels d'activités, qu'il fallait adapter de façon réactive la disponibilité de nos ressources internes aux besoins ponctuels ; vous parlez de pics d'activité sur une (des) zone(s) géographique(s) ; l'expérience nous fait dire que pour être efficaces, les entraides géographiques se doivent d'être rares et bien ciblées, que pour être réactifs et aussi disponibles, il fallait un nombre suffisant de personnel. N'y a-t-il pas lieu désormais et dans l'urgence de se poser la question du recrutement de techniciens et cela sur tous les profils ?

Charles MARQUET rappelle qu'étant donné la contrainte actuelle de diminution des effectifs, il n'y a pas, aujourd'hui, de possibilité de recruter des techniciens à l'UI.

Jean-Bernard PIGNON fait remarquer qu'en l'absence de recrutement, dans l'urgence, il sera fait appel à la sous-traitance. Or, à l'UIPL, le contrôle du travail et de la facturation effectués par les sous-traitants est difficile à réaliser. Jean-Bernard PIGNON s'étonne qu'il soit possible de parler, sans moratoire, de sous-traitance accrue.

Charles MARQUET répond que pour réaliser ses activités, l'entreprise dispose de ses moyens internes et de la sous-traitance. Il admet que l'entreprise n'a pas été à la hauteur en termes de pilotage des équipes sous-traitantes. C'est la raison pour laquelle, fin 2006, un responsable de pôle RQF a été recruté ; l'équipe sera redimensionnée à la hauteur de l'enjeu que représente cette activité prioritaire. Charles MARQUET rejoint Jean-Bernard PIGNON sur la nécessité d'améliorer le suivi des attachements et de la qualité des sous-traitants.

5) Sur les points marquants des évolutions, quelques questions :

a) maintien d'un minimum de compétences « boucle locale » : nous espérons que ce n'est pas plutôt un maintien minimal de compétences boucle locale ; dans le cas contraire cela concerne-t-il 10, 20 équipes ?

b) maintien des compétences FT sur les technologies historiques du réseau structurant : y a-t-il lieu de s'inquiéter ? Les techniciens FT seront-ils exclus des nouvelles technologies ?

Hervé LEGRAND répond que les flux de départs qui affecteront le profil 9 ne seront pas remplacés, sachant qu'il n'est pas question de descendre au-dessous d'un certain niveau, d'une part pour avoir un élément de comparaison sur la qualité des prestations ETR et leur facturation et d'autre part pour conserver un certain niveau d'expertise sur le réseau de boucle locale. Les collaborateurs de profil 9 ayant un projet d'évolution, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'UI, seront accompagnés au mieux à cette fin.

En ce qui concerne le maintien des compétences FT sur les technologies historiques du réseau, Hervé LEGRAND fait remarquer que certaines d'entre elles arriveront en fin de vie dans la prochaine décennie (commutation et transmission de 1^{ère} génération) et donneront donc lieu à un moins grand besoin en compétences. Il convient à présent de maintenir un niveau suffisant des profils concernés pour assurer la maintenance curative et la production de ces équipements et des nouveaux réseaux, à l'exclusion des réseaux mobiles pour lesquels l'entreprise sait augmenter ses taux de sous-traitance en termes de maintenance préventive et éventuellement curative.

Par ailleurs, Hervé LEGRAND confirme que les techniciens sont formés sur les nouveaux réseaux puisqu'ils en assurent la maintenance curative de niveau 1.

6) Nous avons bien acté que par cette organisation des Départements Interventions, l'UIPL recherche une optimisation des moyens, cette optimisation impliquant ses choix organisationnels. Comment ces équipes à l'intérieur des Départements Intervention ont-elles été construites ? Pourquoi, sur Angers à l'IMM Est, a-t-on divisé l'équipe de techniciens boucle locale (19 agents) en deux pour les ajouter dans les équipes TIC d'Angers, elles-mêmes amputées d'une petite dizaine de TIC pour les rattacher hiérarchiquement au manager de Saumur ? Cela ressemble peu à la simplicité de mise en œuvre que vous annoncez.

7) Sur l'arrêt de l'intervention logistique générale, que va-t-on proposer à ces agents ? Certains de nos collègues sont en très grande difficulté depuis l'annonce de l'arrêt de cette activité.

Charles MARQUET explique que sur le Maine-et-Loire, il a été décidé de passer de quatre équipes existantes à trois. La partition de l'équipe boucle locale sur deux équipes TIC a pour but de rapprocher les techniciens boucle locale des techniciens d'intervention client afin que chaque profil puisse élargir progressivement son champ de compétences. Ces salariés issus de deux horizons différents seront placés sous l'autorité d'un même manager. Les deux équipes TIC et l'équipe boucle locale qui vont former deux équipes auront certes deux managers différents mais une salle de prise de service commune.

D'autre part, Charles MARQUET précise que quatre personnes sont concernées par l'arrêt de l'intervention logistique générale ; il ne peut préjuger des activités qu'elles exerceront car il n'est pas possible de communiquer officiellement sur ce dossier, avant d'avoir recueilli l'avis du CE. Comme à l'habitude, un travail sera mené avec le soutien de l'Espace Développement, sachant que les cas de certaines personnes en difficulté seront étudiés avec une attention toute particulière.

Frédéric LIEVRE informe qu'*a priori*, les personnes concernées se sont vues proposer des possibilités d'évolution. Par ailleurs, il lui semble que l'arrêt de l'activité logistique ne concerne pas uniquement quatre personnes sur l'UIPL, le chiffre de vingt personnes indirectement concernées par l'abandon de cette activité ayant été avancé par les organisations syndicales et non infirmé par la Direction.

Charles MARQUET pense que ce dossier fait l'objet d'une incompréhension : l'intervention logistique concerne en tout et pour tout quatre personnes sur le Maine-et-Loire et la Loire-Atlantique ; les personnes effectuant des photocopies et les magasiniers qui relèvent de l'organisation TSC7 n'en font pas partie. Cette incompréhension peut s'expliquer par le fait que le manager des quatre personnes de la logistique est aussi le manager de magasiniers ou de sédentaires. Parmi ces quatre personnes, le travailleur handicapé fera l'objet d'une attention particulière, les trois autres ayant eu un entretien avec le manager au cours duquel a été évoquée l'éventualité de la suppression de l'activité d'intervention logistique et il est probable qu'ils ont échangé sur les évolutions possibles.

Franck BEAUMONT rappelle que certains salariés du Mans, qui ne sont pourtant pas rattachés à une équipe de logistique, ne font que de la logistique pure (changement de filtres dans les relais Orange, remplacement de carreaux cassés etc.). Or, ils sont rattachés à un donneur d'ordre qui n'est pas leur manager. Lorsque cette question a été posée en DP, il a été répondu qu'il n'était pas de leur intérêt d'en parler dans le cadre de la disparition de l'activité d'intervention logistique. Franck BEAUMONT ne partage pas ce point de vue et souhaite que ces personnes soient considérées comme le reste du personnel logistique.

Charles MARQUET admet que le point de vue de la Direction ne fasse pas l'unanimité. Toutefois, le dossier présenté aujourd'hui, pour lequel il est disposé à répondre aux questions des élus, concerne quatre personnes de l'intervention logistique. Aucun autre dossier complémentaire ne fait l'objet d'une présentation ce jour.

Franck BEAUMONT en déduit que les personnes évoquées n'existent pas.

Charles MARQUET n'a rien dit de tel.

Bernard ELIOT s'enquiert du rattachement des personnes du Mans.

Franck BEAUMONT précise qu'elles sont rattachées à une équipe d'intervention depuis des années. Jusqu'à présent, le manager ne gérait que leur suivi, le donneur d'ordre étant une personne chargée de la gestion des bâtiments. Une de ces personnes pourrait partir en retraite, ce que souhaite la Direction, une autre étant en formation de jarretierage tout en poursuivant son activité de changement de filtre. Cette différence de rattachement par rapport aux personnes d'Angers et Nantes est due au fait qu'aucun service de logistique n'avait été créé sur Le Mans.

Selon Jean-Bernard PIGNON, ce dossier concerne l'arrêt de la fonction logistique à l'intérieur de l'unité. Les personnes citées sont donc bien impactées par l'arrêt de la logistique. Il convient donc d'en parler aujourd'hui car elles sont en difficulté.

Selon Charles MARQUET, il est possible que certains des salariés qui connaissent des difficultés sur leur activité professionnelle, occupent des postes intégrant des activités qualifiées de logistiques. La démarche consistant à les faire évoluer vers des activités plus prioritaires est louable dans l'intérêt de cette dernière et probablement aussi dans l'intérêt des salariés. Les cas particuliers sont étudiés et traités avec attention. Charles MARQUET rappelle que ce dossier porte sur l'intervention logistique dont les salariés ne possèdent pas la même qualification que ceux cités par Franck BEAUMONT, dont le cas pourra être regardé individuellement.

La Présidente pense ne surprendre personne en affirmant que l'activité logistique n'est pas un métier prioritaire pour l'entreprise. Il est légitime que les personnes concernées s'interrogent. Par ailleurs, Charles MARQUET étudiera avec attention les deux cas particuliers précédemment cités qui ne peuvent être traités en CE.

Marie SCHOELINCK (*hors micro*) soutient que ces quatre agents ne sont pas les seuls impactés par la suppression de l'intervention logistique.

Charles MARQUET rappelle que le dossier présenté aujourd'hui, sur lequel la Direction souhaite recueillir l'avis du CE, ne concerne que ces quatre personnes (deux du Maine-et-Loire et deux de Loire-Atlantique). Il n'empêche que les 1 466 autres salariés de l'unité connaîtront peut-être des évolutions de leur activité à titre individuel. Charles MARQUET précise que les quatre personnes concernées sont des agents d'intervention logistique travaillant en totale autonomie et que certains des salariés évoqués par les élus, qui connaissent des difficultés pour exercer certains métiers, se voient confier des activités de logistique. Même si le cas de ces derniers n'est pas l'objet du dossier de ce jour, cela ne signifie pas qu'il ne sera pas étudié avec attention.

Frédéric LIEVRE demande à la Présidente de répondre sur la pauvreté du dossier présenté, eu égard à la présentation qui a été faite aux DS.

La Présidente lui fait remarquer que deux experts sont présents aujourd'hui pour répondre à ses questions.

Frédéric LIEVRE n'en disconvient pas mais pense que ceci ne suffira pas. Il souhaite mandater les Commissions Emplois et Métiers et Economie et Marchés pour obtenir davantage d'informations sur l'avenir de ces activités au sein de l'UIPL et de l'UIB. Les élus ne peuvent rendre un avis sur la base d'une information aussi succincte.

La Présidente n'a pas connaissance du document auquel se réfère Frédéric LIEVRE et assure que la Direction répondra aux questions des élus sur ce dossier.

Charles MARQUET reconnaît qu'il existe d'autres documents différents de par leur forme (PowerPoint) ; il a toutefois estimé qu'une autre forme de présentation présentait des avantages pratiques. Il ajoute que toutes les informations communiquées aux organisations syndicales figurent dans le dossier présenté aujourd'hui. Enfin, le document présentant le PSD de l'Intervention est celui du Conseil de Direction et traduit l'action de la Direction aujourd'hui. Il n'y a donc aucune volonté de cacher quoi que ce soit au CE. Le second document sur le projet d'organisation des Départements d'Intervention est certes différent dans la forme mais totalement fidèle à ce qui a été présenté en ce qui concerne le fond.

Concernant les Départements d'Intervention, Joël BARBU souhaite évoquer les questions de l'augmentation de la taille des équipes (plus de 20 personnes), de la difficulté de manager les équipes dans ces conditions, de l'éloignement entre managers, les soutiens techniques et les opérationnels. Les périmètres de déplacement sont en effet de plus en plus importants.

Joël BARBU aimerait d'autre part savoir quelles propositions ont été faites aux cadres concernés par la compression des équipes.

Charles MARQUET rappelle qu'historiquement, l'UI émane des anciennes URR et UIC dans lesquelles il avait été décidé, à l'époque, d'avoir des équipes de taille plus modeste (moins de 15 personnes). Lors de sa création, l'UI a hérité de ce contexte et ses responsables ont tout d'abord souhaité ne pas modifier la taille des équipes. Or, les nouvelles orientations et contraintes en termes d'effectif ont conduit à modifier le dimensionnement des équipes. Charles MARQUET admet que la tâche des managers n'en sera pas facilitée, mais précise que des moyens transverses ont été mis en place pour leur permettre de consacrer davantage de temps à leurs équipes.

Enfin, certains managers qui ne se retrouvent plus en tant que tels dans le cadre de cette évolution deviendront des coordonnateurs, sachant que la Direction souhaite que ces métiers, complexifiés par la taille des équipes et auparavant portés par des non-cadres, soient désormais majoritairement portés par des cadres.

La séance est suspendue de 13 heures 36 à 14 heures 36.

La Présidente propose de poursuivre les réponses aux questions.

Joël BARBU distribue les questions de la CFDT (**Annexe 4**). L'interrogation porte notamment sur l'activité PABX qui baisse alors que l'UIB connaît plutôt une explosion dans ce domaine à forte valeur ajoutée.

Une décision unilatérale de FTSA d'externaliser la maintenance de l'environnement technique à hauteur de 80 % impacte directement depuis le 15 janvier les équipes du réseau structurant. Nous condamnons cette orientation qui, à très court terme, montrera ses limites en fragilisant nos réseaux. La population des techniciens des domaines environnement technique que l'on sait solliciter lors des catastrophes naturelles pendant les plans « radial et cristel » est bien mal considérée par l'entreprise. Nous vous demandons de tout faire pour conserver en nombre et en compétence le savoir-faire de ces techniciens indispensables pour garantir le fonctionnement des installations techniques par le maintien des activités de maintenance préventive et curative, notamment dans le cadre de l'astreinte en heures non ouvrables.

Hervé LEGRAND explique que les acheteurs ont mis à disposition des UPR des contrats de maintenance préventive sur les petits sites (classe 4) pour l'entretien de l'énergie et de la climatisation. Sur le périmètre de l'UIPL, l'UPR utilisera ces contrats à hauteur de 80 %, les 20 % restants étant assurés par les moyens propres à l'unité, dans le but de maintenir des compétences en maintenance curative. En 2006, seuls 34 % du programme prévu de maintenance préventive sur l'environnement technique ont été réalisés et pour 2007, l'UPR a l'ambition d'en réaliser 100 %, en augmentant le niveau de qualité en termes de saisie dans les bases de données, afin de mieux suivre le matériel environnement technique.

Charles MARQUET ajoute que la baisse de volume de l'activité PABX tient compte de l'évolution de l'activité ; en effet, à terme, l'activité PABX et le nombre de techniciens PABX tendront à disparaître, la transmission de données intervenant de plus en plus sur IP. Ceci explique cette diminution de l'activité PABX et son rapprochement avec d'autres profils, même si cette activité est encore importante aujourd'hui.

Concernant le PSD de l'Intervention, Charles MARQUET attire l'attention sur le fait qu'il est difficile d'élaborer un document dont les composantes évoluent selon des rythmes différents.

Frédéric LIEVRE demande si le fait que 80 % de la maintenance préventive soient sous-traités aura un impact sur les effectifs actuels de l'environnement technique.

Hervé LEGRAND rappelle que l'UI a vocation à assurer, par ses propres moyens la maintenance curative sur l'ensemble de ses systèmes. Un niveau d'effectif suffisant sera donc maintenu pour assurer cette prestation 24h/24h et 7j/7j. Les mouvements volontaires seront accompagnés et il n'y aura pas d'action volontariste de baisse d'effectifs dans le domaine technique.

Concernant l'évolution de l'organisation du management de l'intervention, sur le tableau de la page 3, il y a en tout 74 postes et sur le tableau de la page 4, il n'y en a plus que 72. Comment justifiez-vous cet écart ? D'où viennent les deux recrutements sur les départements « RS et IMME » ?

Charles MARQUET explique que le chiffre de 74 correspond à 72 + 2 recrutements, probablement internes à l'UI mais auprès de personnes ne travaillant pas actuellement dans le domaine de l'intervention. Il s'agit d'un poste transverse sur l'intervention multi-marchés Ouest (49, 53, 72) et un poste de manager sur l'intervention réseau structurant.

D'après le tableau, le volume des lpa augmente – cela s'explique par la mauvaise qualité du réseau et aussi par le fait qu'on ne donne pas assez de temps pour faire de la qualité et satisfaire pleinement le client. Nous sommes en plan de crise depuis plus de 18 mois. L'indicateur de qualité de service sur le SAV, qui sert de déclenchement à l'accord national sur l'intéressement, signé avec la CFTD, qui vient d'être versé aux salariés, n'a pas été atteint et cela parce que l'entreprise n'a pas mis les moyens humains et financiers pour satisfaire la relève des dérangements et renforcer son réseau boucle locale.

Charles MARQUET n'a plus en mémoire ce qui compose l'indicateur qualité de service dans l'intéressement. Par ailleurs, il réfute l'analyse consistant à affirmer que les dérangements augmentent constamment, même si ces derniers sont significatifs. La difficulté réside dans le fait d'assurer, en même temps, les interventions de dérangements et la production. Les problèmes sont majoritairement dus à une réactivité insuffisante. Des efforts sont menés pour tenter d'obtenir des moyens complémentaires en termes de ressources FIR (Force d'Intervention Rapide) pour parvenir à une situation plus saine. Enfin, l'activation du programme curatif QRL est en cours, l'objectif premier étant de diminuer la source des dérangements. Ceci devrait améliorer la réactivité et la qualité de service.

Franck BEAUMONT demande si la réalisation des QRL sera sous-traitée.

Hervé LEGRAND répond que ce sera le cas pour une grande part, même s'il sera aussi fait appel à des ressources internes (expertises en termes de localisation). Il précise que les interventions QRL consistent à rétablir le service de manière provisoire. Il y a actuellement une volonté de baisser ce stock, principalement sur les zones les plus sensibles aux intempéries (Vendée, côte atlantique et Loire-Atlantique).

Joël BARBU évoque la montée en compétences en multiservices « grand public » et les offres intégrées « entreprises en vue de la mono intervention ». Qu'a-t-on à gagner en faisant un super technicien ? Ne risque-t-il pas de tout survoler et finalement de ne plus rien connaître ?

Charles MARQUET répond qu'il n'est ni souhaitable, ni possible d'avoir des super techniciens sachant tout faire. En revanche, il s'agit de développer les compétences pour éviter les interventions multiples qui représentent un coût financier plus important et une satisfaction clients moindre que les mono interventions.

De même, il convient d'élargir les compétences des techniciens PABX pour leur permettre de faire du support et *vice-versa*. Enfin, il est souhaitable que tous les techniciens possèdent la compétence « jarretière ».

Pourrait-on avoir la pyramide des âges de l'UI par métier ?

Une question reste essentielle : comment faire le travail avec la qualité qu'on nous demande en étant moins nombreux ? Nous n'acceptons pas que les unités techniques telles que l'UI servent de variables d'ajustement de l'emploi sur la DT Ouest. Ces gens ont construit et entretenu les réseaux qui font la richesse de l'entreprise et la différence avec nos concurrents.

La Présidente réfute l'affirmation selon laquelle les UI serviraient de variables d'ajustement de l'emploi car toutes les unités d'intervention seront amenées à contribuer à cette équation. Par ailleurs, il est certain que la pyramide des âges de l'UI est plus élevée que celle des boutiques et que, de ce fait, le potentiel de départs en retraite y est plus important que dans d'autres entités. Enfin, le travail réalisé aujourd'hui ne le sera pas de la même manière demain.

Selon Frédéric LIEVRE, ce sont les techniciens d'intervention au sein de l'UIPL qui sont les variables d'ajustement. Il semble en effet que l'on veuille diminuer le réseau structurant pour faire basculer les techniciens sur des postes de TIC face au client. Or, il s'agit-là d'un raisonnement à court terme et ne serait-il pas plus raisonnable que les techniciens d'intervention du réseau structurant ne soient pas tous la tutelle de l'UPR ?.

La Présidente répond que globalement, les mouvements se faisant vers les métiers prioritaires, il est clair que les variables d'ajustements seront davantage les métiers non prioritaires. Si des modifications devaient se produire concernant les réseaux structurants avec l'UPR, elles seraient d'abord évoquées dans cette instance.

Frédéric LIEVRE s'enquiert d'une éventuelle volonté de généralisation des profils de l'UIPL sur toutes les UI au niveau national.

Charles MARQUET rappelle que les profils émanent de l'ancienne USCPL et qu'ils ont ensuite été repris à VSF puis généralisés. Cette démarche a été reprise au niveau de l'UIPL pour deux raisons : faciliter la conduite d'activités centralisée ; donner des perspectives d'évolution aux techniciens pour leur permettre de passer d'un profil à l'autre.

Frédéric LIEVRE (*hors micro*) demande si une troisième raison à cela ne serait pas l'individualisation du travail et le souci d'intégrer la notion de PIC au niveau des techniciens d'intervention.

Charles MARQUET fait remarquer que l'activité des techniciens est d'ores et déjà individuelle ou en binôme (boucle locale). Le fait d'avoir qualifié les techniciens sur les profils n'a donc pas modifié l'organisation de l'activité. D'autre part, la performance d'un individu peut être mesurée sans que des profils aient été définis. La mesure de la performance est normale et indispensable dans toute entreprise et les managers ont le devoir de faire progresser leurs collaborateurs qualitativement et quantitativement. A cet égard, des outils existent, comme la PIC, qui est simple et pédagogique et peut être utilisée dans le cadre d'entretiens en face à face.

Frédéric LIEVRE demande s'il peut y avoir plusieurs fonctions par profil.

Charles MARQUET répond qu'un profil correspond à une description de poste. Aucun niveau cible n'a été gravé dans le marbre pour chaque profil. On peut néanmoins supposer que le niveau naturel cible d'un technicien jarretière est différent du niveau naturel cible d'un technicien réseau structurant multi-techniques. De plus, dans chaque niveau d'activité, on peut trouver des techniciens référents.

Frédéric LIEVRE s'enquiert des possibilités d'évolution au sein d'un même profil.

Charles MARQUET répond par l'affirmative ; les métiers plus complexes méritent une rémunération plus importante et toute évolution se traduit par une promotion.

Frédéric LIEVRE aimerait savoir si des synergies sont envisagées entre les nouveaux profils (P15 vers des multi-compétences, commutation vers suivi d'un dérangement etc.).

Hervé LEGRAND répond qu'il y aura des recherches de synergie, notamment entre le P7 et le P14, car les limites entre ce qui relève du domaine de l'intervention client et ce qui relève du domaine de l'intervention transmission sont de plus en plus floues.

Frédéric LIEVRE s'interroge sur le devenir des équipes de répartiteurs dans le projet d'organisation du Département Intervention. Lors de la réunion avec les OS, leur suppression aurait été évoquée.

Charles MARQUET indique qu'en raison d'un volume important de jarretières sur Nantes, il y avait une équipe de répartiteurs dédiée, qui comptait des ressources qui avaient besoin de passer par une activité relativement simple avant d'évoluer vers une activité plus complexe de technicien. Il a été décidé de la supprimer et de remettre les techniciens qui en faisaient partie dans les différentes équipes d'Intervention Multi-Marchés Ouest. Ceci favorisera leur évolution vers une activité de TIC. Le fait de renoncer à l'équipe dédiée a fait l'objet de discussions en Comité de Direction. Si ce choix s'avérait moins favorable que la configuration précédente, il sera possible de reformer une équipe dédiée là où cela sera nécessaire.

Frédéric LIEVRE s'interroge à présent sur le devenir des coordonnateurs qui ne seront pas repris et demande s'ils réintégreront les équipes d'intervention.

Charles MARQUET répond qu'une dizaine de coordonnateurs ne restera pas sur l'activité « coordonnateurs » : pour trois d'entre eux, une évolution vers d'autres métiers que ceux de l'intervention est envisagée ; les sept autres devraient rejoindre une activité de technicien dans différents domaines, dont cinq dans le réseau structurant, ce qui permettra à cette activité de mieux fonctionner sans prévoir d'entrée de ressources supplémentaires à l'intérieur de l'UI.

Marie SCHOELINCK déplore le choix qui a été fait sur Nantes, de supprimer l'équipe de répartiteur dédiée aux jarretières.

Par ailleurs, elle aimerait connaître le plan de formation pour les techniciens commutation et transmission qui passeront sur un profil P15 dans les zones à faible activité, étant donné que ce projet doit être mis en œuvre au 1^{er} avril 2007.

Marie SCHOELINCK demande en outre ce que recouvre l'« élargissement » du périmètre d'intervention géographique et sa traduction en HO et HNO.

Marie SCHOELINCK aimerait que Philippe MAURICE, responsable du Plan Schéma Directeur Immobilier, informe le CE sur l'implantation du Département entreprises.

Enfin, dans le cadre de la restructuration de l'UAT Ouest, et face à l'augmentation de l'activité des TIC, elle aimerait savoir si le personnel de Châteaubriant, qui se trouve dans une zone difficile en termes d'intervention, aura la possibilité de revenir sur des postes de TIC, comme ce fut le cas à Cholet.

En réponse à la question relative au plan de formation pour les personnels passant sur un profil P15, Charles MARQUET précise que le dossier présenté porte d'une part, sur le cadrage des évolutions quantitatives sur les différents profils et d'autre part, sur l'évolution du Département Intervention, qui ne touche que le management et n'engendre pas d'évolution des techniciens actuels. Sur les autres profils, les évolutions se dérouleront progressivement, par le biais de formations adaptées.

Marie SCHOELINCK aimerait avoir l'engagement de la Direction que tant que la formation n'aura pas eu lieu, les agents ne seront pas forcés à monter une astreinte commune.

Hervé LEGRAND confirme que sur les zones à faible activité (Laval), l'entreprise affiche la volonté de faire évoluer les personnels vers de la poly compétences, soit le profil P15. Il n'est pas possible d'apporter une réponse globale concernant le plan de formation de ces personnels dont les profils sont très variés. Avant de prendre un tour d'astreinte, ils bénéficieront d'un plan de formation adapté, élaboré lors de l'entretien avec leur manager.

Philippe MAURICE précise qu'il aura l'occasion, si cela figure à l'ordre du jour du prochain CE, de présenter une vision panoramique du PSDI, avec un zoom sur Nantes.

Marie SCHOELINCK revient sur la question relative à l'UAT et à Châteaubriant, à laquelle Denis GILLE a répondu positivement. Elle évoque en particulier les équipes de Saint-Nazaire, regroupées avec celles de Nantes-Vertou et demande si ceci modifiera le fonctionnement des astreintes et qui interviendra si le GIL de Châteaubriant éclate.

Hervé LEGRAND rappelle que le dossier des astreintes a été présenté aux instances *ad hoc* en temps et en heure : le nombre d'astreintes cibles prévu n'a pas encore été atteint et il convient donc de réduire ces dernières, ce qui n'est pas nouveau et donne lieu à un accompagnement en termes de formation. Le projet d'organisation actuel n'a rien à voir avec l'astreinte. Si tel était le cas, il serait présenté aux instances compétentes le moment venu. A travers la cible définie, le nombre d'astreintes atteint par domaine est cohérent avec les ambitions en termes de qualité de service en HNO. Il n'est donc pas prévu de le baisser.

Concernant l'éclatement du GIL de Saint-Nazaire/Châteaubriant, Hervé LEGRAND fait remarquer que l'activité est plus dense à certains endroits qu'à d'autres. Le périmètre des techniciens d'intervention réseau structurant est celui de l'UI. S'ils doivent se déplacer, des compensations sont prévues ; ce système est déjà en vigueur et sera amené à se développer.

Jean-Bernard PIGNON souligne l'importance de communiquer aux élus des documents en couleur. Il rappelle leur souhait d'avoir des réponses écrites à leurs questions écrites.

La Présidente rétorque que le procès-verbal comprendra les réponses écrites aux questions posées.

Jean-Bernard PIGNON en déduit qu'il faudra donc attendre que le PV soit validé.

Charles MARQUET fait remarquer qu'il peut, ainsi qu'Hervé LEGRAND, répondre à d'autres questions maintenant.

Thierry LELIEVRE aimerait savoir pourquoi le taux de sous-traitance actuel par activité qui figure sur le premier tableau du document PSDI (page 5), n'apparaît pas sur les quatre autres tableaux. Par ailleurs, il demande quel est le pourcentage de chaque activité par rapport à la volumétrie globale d'activité en termes financiers.

Marie SCHOELINCK attire l'attention sur le fait que les DS disposaient de cette information ; il est dommage qu'elle ne figure pas dans le document d'aujourd'hui.

Charles MARQUET répond que cette information sera communiquée.

Thierry LELIEVRE aimerait également connaître le volume global d'activité pour chaque catégorie.

Charles MARQUET répond que si le volume d'activité sur une année est connu dans certains domaines, il convient de réfléchir à la meilleure façon de le communiquer pour que cette information soit significative et permette de qualifier la volumétrie.

Marie SCHOELINCK avance que cette information peut être transmise puisque les élus la connaissent par activité/profil/département.

Charles MARQUET n'avait pas compris la question sous cet angle-là.

Thierry LELIEVRE reformule son souhait de disposer du volume global d'activité puis du volume de sous-traitance par activité.

Hervé LEGRAND précise que le taux de sous-traitance par ligne n'est pas facile à communiquer sur tous les domaines. Le degré de finesse de l'information communiquée ne pourra donc pas être atteint dans tous les domaines.

Daniel GATE a cru comprendre que la fonction de coordonnateur était profondément modifiée. Il aimerait savoir ce qui changera dans la fiche de poste des nouveaux coordonnateurs en termes de missions et d'activités.

Charles MARQUET ne se rappelle pas avoir dit que cette fonction serait profondément modifiée, même s'il est vrai qu'elle aura une portée différente. Aujourd'hui, un coordonnateur fait partie d'une équipe modeste et demain, il appartiendra à une équipe plus importante. De plus, il pourra être amené à remplacer le manager et à occuper une fonction transverse. C'est donc essentiellement le volume d'activité qui change et c'est la raison pour laquelle la Direction a placé principalement des cadres sur cette activité.

Daniel GATE suppose qu'en raison d'une pénurie d'emploi pour les cadres, ces postes sont proposés à des cadres alors qu'ils étaient tenus avant par des agents de maîtrise.

Hervé LEGRAND explique que l'évolution de coordonnateur vers coordonnateur adjoint de niveau cadre concernera surtout les équipes de réseau structurant. Il s'agira de remplacer le manager en cas d'absence, d'occuper une fonction de correspondant local de processus (animation transverse). Enfin, il y aura moins de préparations de chantiers et une augmentation sensible du niveau de responsabilité. Les nouveaux coordonnateurs resteront des techniciens référents au sein de l'équipe.

Jean-Claude DEWITTE demande s'il n'aurait pas été possible d'offrir une évolution de carrière à certains de ces coordonnateurs.

Charles MARQUET fait observer que certains coordonnateurs deviendront peut-être cadres ; la réorganisation n'avait pas pour but d'augmenter le nombre de managers, mais d'optimiser l'activité.

Jean-Claude DEWITTE ne comprend pas comment il est possible de motiver les agents si aucune possibilité d'évolution ne leur est offerte.

Charles MARQUET répond qu'il s'inscrit dans le cadre d'une politique globale de l'entreprise. Dans ce contexte, des managers sont affectés sur des métiers qui ont été identifiés comme nécessitant des compétences de niveau managérial. Les coordonnateurs qui continuent à tenir l'astreinte retourneront à cette activité de manière dédiée, tout en gardant leurs compétences et qualification de référent. Toute demande de promotion sera étudiée au cas par cas.

Jean-Claude DEWITTE espère qu'il y aura une évolution positive dans ce sens.

Charles MARQUET fait remarquer qu'aucune porte n'est fermée mais qu'il n'est pas non plus question de prévoir plus de coordonnateurs que de besoin dans la situation actuelle.

Jean-Claude DEWITTE suppose que sur les dix, quelques-uns ont la potentialité de devenir cadres.

Charles MARQUET attire l'attention sur le fait que certains coordonnateurs le restent. Les compétences intrinsèques des collaborateurs ne sont pas mises en cause. Il faut tenir compte de contraintes, ce qui n'empêche pas la poursuite de perspectives individuelles. Parmi les coordonnateurs qui ne le seront plus, certains ont émis le souhait de faire autre chose.

Bernard ELIOT précise que le CE n'est pas en mesure de rendre un avis sur ce dossier en consultation aujourd'hui. Il souhaite donc mandater les Commissions Emplois et Métiers - en particulier en ce qui concerne l'impact sur l'emploi à l'UIPL - et Marchés/activités - en ce qui concerne la sous-traitance.

Par ailleurs, en ce qui concerne la réponse écrite aux questions, le PV n'étant validé qu'en avril, il conviendra de travailler sur la base du PV provisoire, qui sera disponible sous huit jours.

Bernard ELIOT informe que suite au vœu présenté ce matin, une réunion entre une délégation du CE et la Direction est prévue le mercredi 21 mars à 14 heures.

La Présidente fait savoir que les Commissions peuvent poser d'autres questions écrites à la Direction qui y répondra par écrit. D'autre part, le dossier qui était en consultation sera présenté au prochain CE, lorsque les Commissions auront rendu leurs conclusions.

Frédéric LIEVRE souhaiterait profiter de la présence du RH de l'UIPL pour l'interpeller au sujet d'une personne en Cotorep sur le site de Châteaubriant.

La Présidente rétorque que le CE n'a pas vocation à traiter les cas personnels qui peuvent être évoqués en dehors de cette instance.

La séance est levée à 15 heures 40.

Le Secrétaire
Bernard ELIOT

ANNEXES

**Déclaration préalable CGT FAPT - Bretagne - Pays de Loire
au Comité d'Etablissement FT- DT OUEST du Jeudi 15 Mars 2007**

Avec l'accélération de la mise œuvre du plan France Télécom de 22 000 suppressions d'emplois au niveau du groupe FT, dont 16 000 en France d'ici 2008, les premières mesures 2007 sont annoncées au niveau de la DT OUEST.

Après les annonces de fermetures de Quatre téléboutiques (*Pornic, La Ferté Bernard, Cleunay-Rennes et Concarneau*), et du centre d'appel 1013 – UAT de Châteaubriant au CE de Février dernier, la Direction de l'UIPL vient de faire savoir à ses cadres, ses objectifs de supprimer plus de 10 % de ses effectifs pour 2007 (141 emplois) !

Pour la CGT ces suppressions massives d'emplois sont aussi inacceptables qu'injustifiées au regard des possibilités de créations d'emplois stables qualifiés à France Télécom et des potentialités de création de richesses qu'une politique ambitieuse sur l'emploi autoriserait.

Il est urgent que France Télécom décide d'améliorer la vie, la santé morale et physique de tous ces agents cadre et non cadre au travail, **de réorienter les richesses produites par les salariés.**

D'autant que France Télécom est une entreprise qui est en bonne santé et qui a engendré plus 7 de Milliards de Cash Flow. D'ailleurs, les dirigeants de France Télécom ont confirmé au CA de décembre 2006, des résultats supérieurs aux objectifs annoncés en début d'année concernant les résultats annuels 2006. (et l'augmentation du dividende qui passera de 1 à 1,2 euros !). Les charges externes augmentent de 3 milliards d'euros. Enfin, la dette nette baisse de 5,8 milliards d'euros pour parvenir en 2006 à 42 milliards d'euros.

Pour la CGT, Il n'y a pas de fatalité.

Soit on mise sur l'enrichissement des rentiers et spéculateurs, soit on mise sur l'investissement industriel, le savoir faire de l'entreprise, un personnel plus nombreux, bien formé, bien rémunéré... La CGT rappelle que d'autres choix de gestion permettraient : d'une part d'envisager un avenir plus serein pour l'entreprise et pour le personnel, d'autre part de répondre aux besoins des populations et permettre ainsi le Droit à la communication pour tous :

****Développement de l'emploi qualifié et bien rémunéré par des recrutements massifs sur tous les métiers (R&D, techniques, commerciaux, gestion, etc) pour répondre aux besoins élémentaires de l'entreprise et garder les compétences industrielles et de services de proximité.***

**** Investissements massifs dans la fibre optique et le réseau mobile très haut débit prioritairement là où France Télécom est opérateur historique, ceci pour que chaque usager puisse bénéficier de façon égalitaire de l'ensemble des services triple-play puis quadruple-play.***

Ces mesures sont réalistes. 500 millions d'euros, soit moins de 10% du résultat net, suffiraient pour financer la création de 10 000 emplois stables. Cette même somme servirait aussi à la construction de 500 000 raccordements en fibre optique jusqu'à l'abonné.

La question de l'appropriation publique des activités télécoms, qui s'appuie sur une réappropriation publique totale de France Télécom, et celle d'une nouvelle régulation qui doit privilégier l'intérêt général, le service public, en lieu et place d'une régulation libérale

dont on constate aujourd'hui les gâchis financiers et sociaux, sont plus que jamais posées.

Au Niveau de la DT OUEST, la CGT propose des investissements massifs dans la fibre optique.

*Dans un premier temps, la construction par France Télécom de réseaux Très Haut Débit, en fibre optique (*FTTH*) couvrant toutes les grandes villes et agglomérations de Bretagne et des Pays de Loire (*Préfectures et sous Préfectures,...*)

*Dans un second temps, couvrant l'ensemble du territoire des deux régions, Bretagne et Pays de Loire

Ce qui implique d'autres choix à adopter au niveau de la politique de l'emploi de la DT OUEST, tels que :

*Le maintien et le développement de toutes les activités et services F.T sur tous les sites.

*Le remplacement de tous les départs, et l'embauche de salariés en CDI à temps complet, dans tous les secteurs (*Commercial, Technique, Back-office, plates formes, innovation, finances, etc...*).

De plus, nous souhaitons réaffirmer notre attachement au respect de l'égalité hommes/femmes au sein de notre entreprise en œuvrant pour l'égalité salariale, dans la carrière, dans la formation, la mixité des emplois dans tous les métiers, avec une organisation du temps de travail qui permette d'allier vie professionnelle et vie familiale.

En effet, Les propos de Monsieur BARBEROT, relatés dans le Parisien économie du 5 mars dernier : « Les profils sont complémentaires, les hommes sont plus cérébraux, les femmes tournées vers le concret » nous interpelle grandement !

Nous espérons que ce dirigeant n'exprime nullement la position de F.T.

Et qu'enfin, les propositions de la CGT et Commissions Egalités Professionnelles des différents CE, soient prises en considération par F.T, et cela, à tous les niveaux de l'entreprise.

Dernier sujet, qui concerne directement la Direction Territoriale Ouest :

Nous venons d'apprendre la mise en place de **procédures de licenciements** à l'encontre de 6 agents en CDI TP, à l'AVSC OA, site d'Orgemont à Angers.

Madame la Directrice, nous vous demandons de suspendre ces procédures de licenciements à l'encontre de ces agents. **Et, nous exigeons de votre part l'ouverture de négociations, sur la base des revendications de ce personnel précaire.**

Nous n'acceptons pas de telles pratiques qui risquent de porter grandement préjudices à l'image, entre autre, de France Télécom.

Nous espérons que cela n'est qu'une malencontreuse méprise, que le dialogue social va redevenir une priorité pour la Direction de l'AVSC OA.

Déclaration préalable de SUD PTT à la seconde séance du CE de février 2007 Séance du 15 mars

« Le Comité d'établissement est obligatoirement informé et consulté sur toutes les questions intéressant l'organisation la gestion et la marche générale de l'Etablissement.

Dans le domaine économique et professionnel, l'application des décisions centrales prises par l'entreprise, après consultation du CCE, nécessite des initiatives propres aux chefs d'établissement qui relèvent du contrôle des comités d'établissement. Ceux-ci doivent alors être consultés avant l'application ou l'adaptation à l'établissement de la décision de la direction générale.

Indépendamment de l'application locale des décisions centrales, le comité d'établissement est obligatoirement saisi en temps utile des projets concernant l'établissement dans les domaines de compétence légale du comité d'entreprises : compression des effectifs, introduction de nouvelles technologies, formation professionnelle ; conditions de travail ; durée de travail, règlement intérieur de l'établissement.

Le comité d'établissement émet des avis et des vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Le chef d'établissement rend compte en la motivant de la suite qui leur est donnée ».

En rappelant le droit des Comité d'Etablissement, les représentant/e/s SUD au CE de la DT Ouest tiennent à vous mettre en garde, Madame la présidente, sur des manquements graves au droit du travail.

La semaine dernière, les directeurs des deux UI ont informé de la suppression de 141 postes de travail sur l'UIPL, pour l'un, et de 10% des effectifs sur l'UIB, pour l'autre, sans que le comité d'établissement n'ait été informé.

Cette semaine, sur le site de Cholet et Carquefou, des managers de l'UI ont annoncé des suppressions d'emploi :

- à 1 puis à 2 aux chargés d'affaires de Cholet sur un objectif global annoncé à moins 5,
- 5 techniciens du compactage, 2 Carquefou, 2 St Nazaire, 1 Cholet ont également été convoqués par leur manager pour apprendre, 1) la suppression de l'activité compactage, 2) l'obligation de se chercher un poste, 3) la mise en place d'un éventuel dispositif transitoire de missions. Aucune de ces annonces n'a été présentée aux instances représentatives du personnel.

De telles pratiques sont totalement contradictoires au droit du travail.

Nous vous demandons, Mme la Présidente, de vous engager clairement et précisément :

- à ce que de tels manquements ne se reproduisent plus et que les prérogatives du comité soient intégralement respectés ;
- à ce que le comité d'établissement soit consulté en temps utiles et que vous motiviez vos réponses à nos avis et vœux.

Par delà ce rappel, fondamental, au droit et au respect du comité d'établissement, les représentant/e/s SUD réaffirment leur opposition à cette casse massive et programmée de l'emploi et de fermeture de sites, et notre volonté de tout mettre en œuvre pour y opposer la résistance des salarié/e/s et de leurs organisations syndicales, mais aussi des habitants des nos villes et départements et de leurs représentants et élu/e/s locaux.

Questions CGT sur les Points 15 et 16 à l'OdJ du CE DTO du 15 mars 2007

**PSD Intervention et Projet Organisation
des Départements Intervention à l'UI PL**

- 1) A la lecture du dossier tout paraît évident quant aux passerelles possibles entre les différents profils dans le cadre « d'évolution des besoins » En sachant que l'UIPL est en situation quasi permanente de crise, comment comptez vous programmer et avec quels moyens les formations indispensables à ces montées en compétence ?
- 2) Sur quelle(s) base(s) ces profils de techniciens d'Intervention ont-ils été construits ? un document national ou une réflexion locale ?
- 3) Sur l'orientation en matière de sous-traitance (en relation avec l'évolution de l'activité) la tendance en volume de cette sous-traitance est au minimum stable et majoritairement en hausse. On ne peut qu'être inquiet sachant que pour certaines activités rien n'a encore été arbitré. On peut raisonnablement s'interroger sur cette (pseudo ?) valse-hésitation pour entre autres le raccordement et le SAV de la Fibre Optique. Qui va arbitrer et quand aurons nous une réponse ?
- 4) Dans le document, vous avez tenté de nous démontrer qu'il faut s'affranchir des périmètres habituels d'activités, qu'il fallait adapter de façon réactive la disponibilité de nos ressources internes aux besoins ponctuels vous parlez de pics d'activité sur une (des) zone(s) géographique(s); l'expérience nous fait dire que pour être efficaces les entraides géographiques se doivent d'être rares et bien ciblées, que pour être réactifs et ainsi disponibles, il fallait un nombre suffisant de personnel. N'y a-t-il pas lieu désormais et dans l'urgence de se poser la question du recrutement de techniciens et cela sur tous les profils?
- 5) Sur les points marquants des évolutions, quelques questions
 - a) « Maintien d'un minimum de compétences boucle locale » : on espère que ce n'est pas plutôt un maintien minimal de compétences boucle locale dans le cas contraire c'est 10, 20 équipes ?
 - b) « Maintien des compétences FT sur les technologies historiques du réseau structurant » Y a-t-il lieu de s'inquiéter ? les techniciens FT seront-ils exclus des nouvelles technologies ?
- 6) Nous avons bien acté que par cette organisation des Départements Interventions, l'UI PL recherche une optimisation des moyens, cette optimisation impliquant ses choix organisationnels. Comment ces équipes à l'intérieur des Départements Intervention ont été construites ? Pourquoi sur Angers à l'IMM Est a-t-on divisé l'équipe de techniciens Boucle locale (19 agents) en deux pour les ajouter dans chaque équipe TIC d'Angers elles-mêmes amputées d'une petite dizaine de TIC pour les rattacher hiérarchiquement au manager de Saumur ? Cela ressemble peu à la simplicité de mise en œuvre que vous annoncez.
- 7) Sur l'arrêt de l'intervention logistique générale : que va-t-on proposer à ces agents ? Certains de nos collègues sont en très grande difficulté depuis l'annonce de l'arrêt de cette activité.

**Réflexions CFDT
Sur Unité d'Interventions Pays de Loire**

1-Projet d'Organisations des Départements Intervention

Augmentation de la taille des équipes supérieures à 20 personnes –
Comment peut on manager 20 personnes et même plus correctement ?

Rapprochement des techniciens boucle locale et des techniciens interventions clients afin de favoriser les synergies.

Qu'entendez-vous par synergie ? Cela ne risque t il pas d occasionner de longs déplacements peut être au détriment de leur vie privée et du code du travail. (ex Tech après leur journée de travail obligés de partir sur Le Mans)

Evolution de l'organisation du management de l'intervention –

Sur le tableau, page 3 il y a en tout 74 postes sur le tableau, page 4 il n a plus que 72 postes.

Comment justifiez-vous cet écart ?

Va-t-on garder un schéma suivant réellement les départements ou va-t-on déborder sur les autres départements ?

2-Plan Schéma Directeur de l'Intervention

Evolution de l'activité et orientation en matière de sous-traitance

D'après le tableau, le volume des dérangements Lpa augmente – cela s'explique par la mauvaise qualité du réseau et aussi on ne donne pas assez de temps pour faire de la qualité et satisfaire pleinement le client.

Les dérangements internet augmentent dûs à la complexité de l'informatique, le manque aussi de formation des techniciens.

PABX – sur quelle base est calculé le volume ? par système ? par nombre de lignes ? de postes ?

Tableau profils p8 à p9 et p10à p15 serait-il possible d'avoir les pourcentages ?

La fibre optique – traitement en interne ou en externe Nantes n a pas été retenue comme site d'expérimentation pour la F.T.T.H. (fiber to the home), la F.T.T.H. arrivera sur Nantes l année prochaine- comment cela va se passer ? est il prévu des montées en compétences ? Quel coût est envisagé ?

La commutation rtc – il n y a pas d'expérience à l extérieur d'ici 2012, tous les centraux seront démontés

Environnement technique – que vont-ils devenir notamment sur la Vendée – La sous traitance est pour l instant à 80%.

Rumeur sur ce qui concerne l'environnement technique qui va être sous traité. Qu'en est-il exactement ?

Montée en compétence des p6/p7 en Multiservice « grand public » et offres intégrées « entreprises en vue de la mono intervention. Qu'a t-on à gagner en faisant un super technicien ? Ne risque t-il pas de tout survoler et finalement ne plus rien connaître ? (ex les tics Pabx sur le 44, on fait également de la turbo, LL, et quand il fallait intervenir sur les Pabx, il se rendait compte qu'il avait perdu une partie de leur savoir et avait du mal à faire des programmations spécifiques.

Quel est le plan de formation prévu ? Le budget formation ?
Pourrait-on avoir la pyramide des ages de l'UI par métier ?

Mais une question reste essentielle –
Comment faire le travail avec la qualité qu'on nous demande en étant moins nombreux ?