

Nous apprenons en début de séance :

- Le retard du projet immobilier Energie C à Cesson sur le planning prévisionnel.
- La nomination d'Anne-Sophie LOTGERING comme directrice de la nouvelle entité Marketing, Digital, Innovation et Communication.
- La nomination de Mechtild WALSER-ERTEL comme DRH OBS.
- DGC bilan du S1, Enjeux et perspectives : point reporté à un prochain CE.

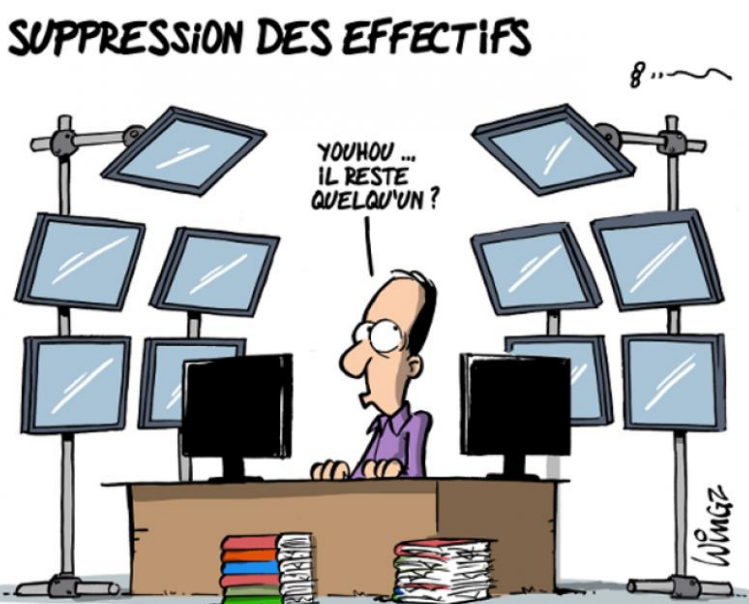
Suite aux remarques des élus du CE d'août dernier sur la nouvelle organisation du Service Santé au Travail de SCE, les dossiers médicaux des salariés seront transférés dans leur complétude au nouveau médecin et non plus par une simple fiche de liaison via l'outil, tant décrié, SESAME.

Rapport emploi \$1 2018 : La Cfdt sonne l'alarme

La direction a présenté son bilan emploi du 1^{er} semestre 2018 à SCE. « *Nous sommes 6824 salariés en CDI, dont 1368 issus d'Equant France depuis le 1^{er} juillet 2018* ». L'hémorragie des effectifs, entamée depuis plusieurs années, s'est poursuivie : 89 départs, dont 74 en retraite pour seulement 8 recrutements. La sous-traitance externe est toujours en augmentation. 25% des salariés ont plus de 55 ans. Les arrêts de travail augmentent.

Pour la Cfdt, l'enjeu du renouvellement des compétences et des générations est aux abonnés absents de ce bilan. Où est l'audace de la direction pour préparer SCE à assurer sa pérennité et à jouer dans la cour des grands acteurs mondiaux du numérique aux côtés des GAFA ?

La Cfdt fustige le court-termisme de la direction. Nous trouvons préoccupant le faible volume de recrutement à SCE. La charge de travail est en croissance, les salariés souffrent et ce n'est pas quelques recours improvisés à la sous-traitance qui peuvent calmer la crise.



Fonctionnement du CE

- Signature d'une convention avec **Bee Orange**, permettant aux salariés d'utiliser leur compte ASC pour adhérer à cette association. A cette occasion, la Cfdt a demandé à pouvoir étudier ultérieurement la possibilité que le CE puisse abonder comme pour une association classique.
- La Cfdt a également annoncé, pour un prochain CE, la présentation d'un dossier émanant des associations de course à pied de SCE. Un accompagnement financier sera sollicité.



Enfin, nous nous sommes fortement étonnés d'un mail venant de la direction et ciblant les salariés de Sophia. Notre direction invitait les salariés à venir rencontrer leurs élus du CE de SCE pour échanger principalement sur les ASC. Problème, vos élus Cfdt n'avaient pas été mis au courant de cette visite. Aux dernières nouvelles, ni la direction ni le secrétaire du CE n'étaient au courant...

Rapport handicap 2017

157 pages pour nous expliquer qu'en 2017:

- Le taux de personnes en situation de handicap n'est que de 4,4% chez SCE alors que la loi le fixe à 6% minimum
- Leur taux de formation est en baisse et leur taux de promotions inférieur à celui de l'ensemble des salariés SCE
- SCE n'a recruté que deux travailleurs en situation de handicap
- Les formations de sensibilisation n'ont touché que 30 personnes sur l'ensemble des salariés SCE...

Suite à un bilan aussi mauvais, nous étions en droit de nous attendre à un plan d'action pour 2018-2019 digne de ce nom.

Malheureusement, les objectifs de notre direction pour l'amélioration du recrutement, de l'accompagnement et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sont bien faibles : poursuivre les ateliers/actions, renforcer le suivi, lancer une étude, étudier la faisabilité, continuer à partager... Aucun objectif concret, chiffré, avec échéances. Bref, continuons comme si tout allait bien.

Alors qu'une personne sur deux se trouvera au cours de sa vie en situation de handicap (de manière temporaire ou définitive), la direction de SCE semble prendre ce sujet bien à la légère.

POUR UNE VRAIE PRISE EN COMPTE DU HANDICAP

