



CE SCE

Ce que nous avons compris

SNCGC - FT Syndicat National CGC de France Télécom

Synthèse du CE du jeudi 12 juillet 2007

l'interdiction des déclarations préalables pose problème et soulève de violents remous. la direction indique que les OS auront la possibilité de s'exprimer avant chaque point. La CGT remet d'autres pétitions contre les délocalisations

1/ Approbation du procès verbal des sessions du CE du 24 mai et du 1er juin 2007

*Les procès verbaux du premier juin sont approuvés
le 24 mai pose problème et sera voté au prochain*

2/ Informations du Président

Les deux documents reçus la veille du CE feront l'objet d'une procédure « d'info consult. » quand les projets seront plus avancés.

Les élus remarquent que ces deux projets font partie du vaste plan de réorganisation de la Division Entreprise mais que rien n'est pourtant présenté globalement, dans son ensemble. Tout est présenté volontairement de façon morcelée mais les répercussions se font quand même sentir sur l'ensemble de la division. Bertrand Giffard informe que Didier Lombard aurait déclaré à l'AFTAS qu'il y aurait une grande réorganisation dans SCE en septembre.

Sébastien Crozier relève que le saucissonnage des projets constitue un problème récurrent de fonctionnement de la maison FT ; pas de vision de fond, trop d'écart entre l'analyse stratégique et les mini projets qui sont présentés. Clairement, il manque un échelon intermédiaire de déclinaison opérationnelle et si l'on peut concevoir qu'un projet se mette en place petit à petit, on n'accepte pas qu'on veuille nous faire croire qu'il en est de même pour sa conception.

La Direction propose de faire une présentation sur la stratégie et les liens entre les différents projets, ce que les élus acceptent.

La direction annonce l'organisation des élections CHSCT le 21/09

3/ Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution Maîtrise d'ouvrage du système d'information (MOA SI) avec le transfert de deux équipes SCE/DGC et MCE vers SCE/MOA SI

Intervenante : Joëlle Passelègue, SCE/Directeur maîtrise d'ouvrage SI

Rappel : France Télécom Division Services Communication Entreprise (SCE) adresse les besoins des grands comptes nationaux et internationaux, mais l'organisation actuelle des Maîtrises d'ouvrage des systèmes d'informations (MOA SI) au plus près des processus et des produits s'avère un frein à la convergence des produits entre unités d'affaires (UA) et des processus autour des clients. Les principales limites sont des systèmes d'information gérés de façon hétérogène avec des critères filières produits (fixe, réseaux IP, mobiles,...), un manque de synergie de bout en bout, entre vente, gestion des commandes, livraison, SAV, facturation... La dispersion très forte des acteurs des différentes MOA SI conduit à des lenteurs dans les prises de décisions voire à des incohérences en matière de définition de priorités opérationnelles et réduit les possibilités d'évolution du SI pour répondre au double enjeu de la convergence des produits et services et de l'intégration des prestations rendues à la clientèle.

Afin de favoriser la mise sur le marché de produits convergents et d'aider à l'alignement des processus sur les plus performants, SCE souhaite rapprocher les équipes de MOA SI en transférant au sein de la Direction MOA SI de SCE les différents départements MOA SI actuellement au sein de la Direction des Grands Comptes (DGC) ainsi que de la Direction Marketing Communication Entreprises (MCE).

Le rapprochement des équipes MOA SI DSGC et de MCE doit permettre d'amoindrir la dispersion dans les sollicitations, d'améliorer les modes de fonctionnement entre DGC et MCE en évitant la fragmentation des expériences et en capitalisant sur celles-ci, de capitaliser sur les compétences et les expertises des différentes équipes, de faciliter les relations avec les différentes maîtrises d'œuvre, enfin d'améliorer et fluidifier le processus budgétaire et le suivi de projets très divergents.

Pas de modification faite sur le dossier présenté, sauf une légère modification suite aux interrogations soulevées en CE et qui conduit à ne pas de fusionner immédiatement les équipes de commande...

Le projet est voté : 6 pour, 5 contre, 5 abstentions

4/ Information sur la PVV S2 2007

Intervenant : Jérôme Goulard, SCE/DGC, Directeur DDC

Rappel : Le dispositif de rémunération variable commerciale a pour objectif de motiver les acteurs de la vente à la réalisation et au dépassement des objectifs commerciaux de Orange Business Services, tout en garantissant un bon niveau de satisfaction client.

Les dispositions de la rémunération variable commerciale dans le périmètres de DIS, DGC et MCE prennent effet au 1 juillet 2007 pour se terminer le 31 décembre 2007.

Les rémunérations variables commerciales ont pour indicateurs quantitatifs principaux le Chiffre d'Affaire Facturé (CAF / OCA) qui mesure le chiffre d'affaire réalisé avec nos clients externes sur le semestre (remises comprises) ; le Chiffre d'Affaire Signé (CAS), montant annuel en euros représentant la taille d'une commande ou d'un contrat client, (le CAS peut constituer un objectif individuel et/ou collectif -équipe ou UA -) ; la satisfaction client (IDSC), évaluée au travers de l'enquête « Satisfaction Client Entreprise » et mesurée au S2 2007 par l'IDSC Relation Commerciale. L'IDSC est un indice qui traduit l'excellence nette calculée par le différentiel entre la satisfaction (taux d'excellence) et l'insatisfaction (taux d'insatisfaction) l'échelle de réponses allant sur 5 niveaux possibles : "Excellent", "Très bon", "Plutôt Bon", "Plutôt Mauvais" ou "Très Mauvais".

La part qualitative est constituée d'objectifs basés sur des items fixés par le manager. Les éléments pris en compte dans les objectifs qualitatifs sont précisés lors d'un entretien. Le manager devra fixer obligatoirement 1 objectif relatif à la problématique « customer experience ».

Il existe des dispositions spécifiques DIS/MIA concernant les personnels ex TRANSPAC qui décrivent la structure et les conditions d'attribution du système de rémunération variable du personnel commercial ex Transpac de l'UA MIA / IT SERVICES FRANCE pour le S2 2007. La mise en place du système de rémunération variable commercial a pour but de motiver le personnel commercial FT ex Transpac à la réalisation des objectifs commerciaux, supportés par SCE / DIS / UA MIA / IT SERVICES FRANCE et de les rémunérer en fonction de leurs propres contributions.

Les objectifs sont dits « notifiés » après qu'il a eu discussion du salarié avec le manager pour définir des objectifs ambitieux mais atteignables et les moyens pour les atteindre. En cas de refus de la PVV, le salarié passe sur une PVM dont-il faudra définir les objectifs au cas par cas pour les personnes effectuant ce choix. Pour la Direction, le passage automatique à une PVM en cas de désaccord sur la PVV est un plus pour le salarié qui conserve ainsi une structure de rémunération variable.

Les ITC passent d'un bonus variable à la PVM sauf pour DGC qui est encore un mixte.

Les primes sont calculées automatiquement dans e-force à partir du S2.

5/ Information en vue d'une consultation sur le projet Forces Intervention Entreprises

Intervenants : Valérie Duburcq, SCE/CS&O France/SCOF, Directeur et Véronique Fronduti, OPF/DIDR, Directeur de zones d'intervention et Guy Salzyger, OPF/DAT/DDE, Directeur UI Alsace Lorraine

Rappel : Depuis 2005, les différents sondages réalisés auprès des clients du groupe sur les Grands Comptes et Grandes Entreprises témoignent d'un niveau de satisfaction globale stagnant par rapport aux années précédentes, voire en régression sur certains aspects, et en tout cas en retrait par rapport aux ambitions du programme NEX.T. Plusieurs pistes d'amélioration ont été investiguées sur les axes liés à la mise en œuvre et au service après vente.

A donc été lancée une expérimentation appuyée sur le rapprochement des équipes pluridisciplinaires intervention de SCE et OPF dans le cadre de deux laboratoires à Paris et Metz. Les tests en laboratoire avaient pour objectif de valider la pertinence et les bénéfices attendus tant pour le client que pour Orange Business Services, tester la faisabilité d'un pilotage unique des interventions de production et de SAV et d'une intervention entreprise unique en terme de processus, de SI et de compétences, enfin, d'implémenter les préconisations suite à l'expérimentation au niveau national (un test grandeur réelle est en cours sur la DT Sud Est).

Les métiers cible : pour le pilotage d'intervention de production, le chargé d'intervention affaire (COA) rassemble les différents composants d'une affaire client. Une fois l'affaire client identifiée, le COA confie de pilotage d'intervention à un acteur unique pour l'ensemble de la maille DT, le responsable affaire intervention (RAI), qui pilote les interventions de production, assemble les différents éléments de service d'une affaire client et coordonne la réalisation pour tenir les engagements. La conduite d'activité entreprise (CAE) au sein de chaque UI affecte le technicien sur la demande d'intervention du RAI (ce qui permet de gérer les priorités entre les différentes demande d'intervention)

en pilotage d'intervention de SAV, l'activité s'organise autour de la conduite d'activité entreprise (CAE) pour le pilotage des interventions de maintenance (fin des allers retours entre les UI et UPI)

pour l'intervention sur site, le technicien client affaire (TCA) intervient chez le client entreprise, il est compétent pour mener à bien son intervention de bout en bout (élargissement des compétences)

Le bilan des expérimentations fait ressortir des résultats extrêmement positifs aussi bien quantitativement (de 5 à près de 10% au dessus de la moyenne nationale pour les indicateurs) que qualitativement pour les acteurs de l'intervention comme pour le client.

Le projet de généralisation FIE comprend la fusion des équipes UPI et Intervention Entreprise, DT par DT. Pour les équipes intervenant sur le back office RHN, l'animation fonctionnelle de l'ensemble de ces ressources est réalisée en central par un manager du futur département Global Services de l'UIA Paris.

Ce projet s'intègre dans le cadre du projet SCOF qui aura pour effet la dissolution de l'établissement secondaire de l'intervention. Les élus craignent que « l'amélioration de la qualité » ne soit qu'un prétexte pour réorganiser et supprimer des emplois. La réponse de la direction est de bien au contraire garder les compétences existantes, car nulle part on ne parle « d'optimisation » des ressources : « On a pris le temps de faire une expérimentation, de regarder les résultats, de travailler sur les métiers et l'identification de nouveaux métiers »

A ce sujet, les élus s'interrogent sur le plan de formation qui semble très pauvre par rapport à l'évolution demandée et la montée en compétence sur les métiers.

Le CE considère inadmissibles les délits d'entraves vis-à-vis des CHSCT sur les déménagements avec en fond une constante : le passage des salariés à des sites vétustes.

Sébastien Crozier intervient :

1. d'un côté on essaye d'instaurer une filière entreprise et de l'autre on enlève une grosse partie de l'activité entreprise qu'on transfère dans les régions

2. au nom d'une rationalisation qui peut être cohérente, on prend le moins disant d'un système, celui de la réduction des emplois et non du tout pour le client. On prend bonne note de la déclaration de non réduction des emplois, mais quand on voit les pressions en régions pour déplacer les personnels on s'interroge sur le fait de ne pas avoir remonté l'ensemble des activités interventions entreprise dans la branche entreprise.

3. sur un plan pratique, les expérimentations en laboratoire se passent toujours mieux que dans la réalité. Attention donc au moment du déploiement,

questions : *quel sera le back up pour pallier la dégradation de la qualité de l'intervention. Pourquoi ne pas rattacher toutes les activités entreprises sous l'entreprise, fonctionnellement et opérationnellement au lieu de les séparer entre Louis Pierre Wenes et Barbara Dalibard*

Réponse : *il existe un outil de gouvernance commun, et un engagement est pris pour que le bilan soit fait au bout d'un an. La direction accepte également l'idée qu'une commission de suivi (de l'intégration des personnes) soit créée et qu'un bilan sur l'emploi des UI entreprises soit intégré dans le bilan global.*

La Direction indique enfin qu'il n'y a pas de transfert des mandats pour les représentants du personnel (IRP).

Avis défavorable voté à l'unanimité

6/ Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution des UDP

Intervenants : Valérie Duburcq, SCE/CS&O France/SCOF et Véronique Fronduti, SCE/CS&O France/Directeur USC Est et USC Midi

Rappel : Cinq UDP sont actuellement rattachées hiérarchiquement à la Direction de l'Intervention de SCOF. Elles assurent des activités de production sur le portefeuille de clients dont elles ont la charge, tâches sensiblement identiques à celles réalisées en Centre de Production des Unités Service Client (USC).

Les activités standards réalisées par les UDP sont la qualification des productions, les commandes des supports et des matériels, la configuration des matériels et du backbone, la coordination des contributeurs, pilotage, réalisation des mises en service, la gestion des demandes d'évolution et de modification...

Afin d'optimiser les synergies avec les centres de production auxquelles elles sont rattachées fonctionnellement, il est proposé dans un premier temps de modifier le rattachement hiérarchique de ces UDP.

Du fait de leur taille parfois très petite, certaines de ces UDP rencontrent des difficultés tant au niveau de la gestion de la charge qui peut être très fluctuante qu'au niveau de la continuité de service et de plus, du fait de l'éloignement des centres de production des USC, ces équipes bénéficient dans une moindre mesure du coaching technique (y compris monitorats et formations locales) réalisé par les experts en USC.

Les principes généraux du projet sont :

- le rattachement hiérarchique de chacune des UDP à l'USC dont elle dépend fonctionnellement.

- le maintien de l'activité « production » au sein de l'UDP tant que l'effectif est supérieur une taille critique, au minimum 6 collaborateurs dont le manager et un minimum de 4 techniciens et la fermeture de l'UDP, envisagée dès que l'un de ces seuils est atteint.

Ce qui conduit à envisager : La fermeture de l'UDP de Rouen pour mi-2008. La fermeture de l'UDP de Montpellier pour fin 2008 et la poursuite de l'activité des UDP de Bordeaux, Dijon et Grenoble. L'activité des UDP dont la fermeture est envisagée sera reprise au sein de l'USC concernée. Chaque USC désignera un chef de projet chargé d'étudier les modalités de reprise de cette activité.

Le CE trouve que la Direction pourrait éviter le passage des sites à la taille critique de fermeture (4 personnes) en transférant de l'activité pour maintenir l'emploi. La Direction précise que cela n'est nullement dans ses objectifs et que les sites de Rouen et Montpellier seront fermés.

Le CE fait remarquer que les sites de Dijon et Grenoble seront les prochains sites fermés avec cette logique.

Il y a report de l'avis pour que les élus aient le temps de consulter les salariés impactés par ce projet.

7/ Information en vue d'une consultation sur le projet d'évolution des activités au sein de SCOF en vue de répondre à la croissance des besoins d'assistance aux utilisateurs finaux

Intervenants : Valérie Duburcq, SCE/CS&O France/SCOF et Xavier Badoy, CS&O/Directeur financier

Un document de « réponses aux Questions posées par les élus du CE SCE sur le projet d'évolution des activités au sein de SCOF pour répondre à la croissance des besoins d'assistance aux utilisateurs finaux en vue de la réunion du CE SCE du 12 Juillet 2007 » a été fourni.

Une cinquantaine de questions ont été posées, pour certaines la direction s'est bornée à utiliser le processus du copier/coller, ne faisant que conforter les élus dans le sentiment que ce qui était pratiqué dans cette instance relève le plus souvent de la plus pure langue de bois.

*La commission économique, son expert, et la direction se sont réunis et sont convenus d'un calendrier de travail et de rendez-vous. La date de remise du rapport de l'expert (quoiqu'assez rapprochée) et le délai demandé par la commission pour traiter sérieusement le sujet semblent poser problème à la direction qui souhaitait pouvoir obtenir un avis lors du CE du 30 août. Quoiqu'il en soit le travail se poursuit du côté de la commission économique et **aucun avis n'est rendu.***

8/ Information sur le projet d'évolution de l'organisation des filiales de SCE/DIS

Intervenants : Laurent Kocher, SCE/DIS, Directeur et Laurent Barbé, SCE/DIS, Directeur de l'équipe transition

Rappel : Stratégie Orange Business Services

NExT Entreprises peut être résumé comme la combinaison de trois vagues de croissance : L'évolution du métier d'opérateur de réseaux d'entreprise en alliant une forte expertise IP VPN et des offres convergentes (Business Everywhere, Business Livebox, ...) ; L'accompagnement de la « Transformation IP » des entreprises grâce à une gamme complète de solutions de communication IP et des services d'intégration d'infrastructures de communication ; Le développement rapide de services d'intégration et d'hébergement d'applications critiques communicantes (centres de contact client, « Machine to Machine », solutions d'accès au SI en mobilité, services d'infrastructures d'accès sécurisés, applications temps réel ou embarquées, ...).

Les acquisitions visent à compléter l'offre Orange Business Services dans le domaine des services associés à toutes les briques essentielles de l'offre décrite ci-dessus, et plus particulièrement aux applications critiques de communication, dans les domaines des objets communicants et de la sécurité des systèmes.

Les filiales concernées par le projet

Etrali (solutions intégrées de communication pour la communauté financière), **Expertel Consulting** (prestations de conseil IT et management autour des nouvelles technologies - mission de conseil amont et conseil embarqué sur des grands projets Orange Business Services, **SETIB** La **S**ociété **E**uropéenne de **T**raitement de l'**I**nformation **B**ancaire, spécialiste de la monétique et de la sécurité, fournit des prestations de conseil, d'intégration et d'infogérance, **CVF** développe, intègre et héberge des applications multimédia dans les domaines des solutions SVI, du e-commerce et des sites web, mobile data et Vidéo. CVFSA accompagne les entreprises dans la convergence des technologies vocales, internet, mobiles et vidéo, **Groupe Silicomp** SSTI spécialisée sur les marchés des objets communicants, de la sécurité et des cartes à puce, une cible prioritaire dans le domaine de l'intégration des « applications critiques communicantes », **Groupe Diwan** société de services et d'intégration spécialisée en Management et sécurisation des infrastructures systèmes, réseaux et télécoms. Au travers de deux filiales opérationnelles *Dynetcom* et *Newpoint*, Groupe DIWAN conçoit et met en oeuvre des solutions basées sur les technologies IP.

Les récentes acquisitions de sociétés de service ont pour objet d'atteindre une taille critique sur le marché autour des activités de conseil et de services d'intégration. Ces acquisitions permettent de fédérer les compétences et expertises sur chacun des domaines et d'industrialiser nos activités de services. Elles concourent également à une évolution accélérée vers la culture de service en intégrant les meilleures pratiques des sociétés de services les plus performantes. Ainsi nous saurons créer de la valeur pour nos clients et en tirer le bénéfice en assurant notre croissance.

Les principes fondateurs du projet sont La mise en place d'une segmentation des activités en quatre marchés ; l'intégration de réseaux et de systèmes et des centres de contact (IP Transformation), l'informatique technique, industrielle et embarquée (IT & Labs), l'intégration de solutions de communication pour salles de marché (Vertical Finance), le conseil en processus applicatif métiers, réseaux, sécurité (Consulting), une harmonisation du portefeuille d'offres, une coordination d'ensemble pour plus de réactivité et développer des synergies, la mise en place d'une coordination des fonctions Support pour un meilleur pilotage et une meilleure efficacité d'ensemble, enfin, un suivi des résultats par segment de marché.

Jeu de questions /réponses

Meilleure coordination, cela veut-il dire perte d'emploi et y aura-t-il des déménagements entre sites ?

Réponse : ça n'est pas prévu

Q : y aura-t-il un rapprochement avec Equant pour l'international ?

R : ça n'est pas du tout à l'ordre du jour, ça ne concerne pas les mêmes projets...

Q : par rapport à la maison mère FT, quel sera le process de vente, qui prendra la main, y aura-t-il un mouvement de DIS vers les filiales et inversement, quand deux personnes font le même travail, qui garde le projet ?

R : sur un bon nombre d'activités, l'Account Manager travaille déjà la main dans la main avec le BM de l'UA ou de la filiale, il s'agit d'un travail d'équipe, cela ne changera pas. 2 +2 = 4 et non pas 3, le but est d'accroître les synergies et

de regrouper les compétences, autant pour les fonctions support que pour les autres métiers. Le but est de faire mieux ensemble sans restructurer !

Le CE fait néanmoins remarquer qu'il y aura un problème dans le processus de vente entre filiales et FTSA car la PVV oblige à passer par un BM pour qu'un AM puisse toucher ces primes. et rappelle qu'il ne souhaite pas entendre parler de pressions managériales sur les salariés pour changer ou passer en filiales comme cela a déjà été le cas pour Neocles.

R : Pour la Direction il ne faut pas confondre « pression managériale » avec tentative de convaincre le salarié des opportunités offertes.

9/Fonctionnement du CE SCE :

- **Point sur la dévolution du CE Transpac :** ras
- **Point sur la trésorerie des ASC :** un point a été fait sur la procédure de remboursement des vacances

10/ Consultation sur le rapport de l'emploi des travailleurs handicapés FTSA SCE 2006

Intervenante : Carole de Pierrefeu, SCE/DRH, pôle développement des cadres et parcours professionnel

Réponses aux Questions des membres du CE de SCE du 24 mai 2007 portant sur le bilan des Travailleurs Handicapés 2006 en vue de la réunion du CE de SCE du 12 juillet 2007

Extrait des réponses : « La forte baisse de l'effectif travailleurs handicapés déclaré en 2006 résulte du nouveau mode de décompte institué par la loi de 2005 et applicable à partir de l'année 2006 : n'est désormais déclaré que l'effectif des travailleurs handicapés présents au moins 6 mois dans l'année concernée. L'effectif travailleurs handicapés global (c'est-à-dire ne prenant pas en compte le critère de 6 mois de présence) est stable.

La forte hausse de la contribution des achats au secteur protégé dans le taux d'emploi global résulte à la fois d'une forte progression du volume des achats entre 2005 et 2006 et du nouveau mode de valorisation institué par la loi de 2005.

La baisse des recrutements en 2006 est liée à la pénurie de candidatures répondant aux besoins de recrutements.

- *Calcul niveau national des travailleurs handicapés salariés sur la population salariée en France ?*

Ce ratio taux d'emploi n'est pas connu, en effet chaque déclaration faite à la DOETH est confidentielle.

Cependant selon l'Agefiph (fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés), le taux de salariés Travailleurs handicapés sur la population total des salariés par secteur serait pour 2006 :

de 3,59% pour l'Etat, de 3,47% pour les collectivités territoriales et de 3,57% pour la fonction publique hospitalière.

Dans le secteur privé, le taux de personnes handicapées en entreprise était de 4,4% en 2006, selon l'Agefiph (fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés).

Q2/ La formation « Démystifions le handicap », est elle inscrite dans anoo.

Oui, elle est proposée dans le catalogue de formation et elle concerne l'ensemble des collaborateurs de SCE.

Q3/Le mode de décompte des unités bénéficiaires est complexe , il serait souhaitable de bénéficier d'une explication "pédagogique "

Avec la loi de 2005, applicable pour la DOETH 2006, **1 salarié handicapé = 1 unité bénéficiaire**

► Les bénéficiaires éligibles ne sont plus les salariés présents au 31/12 de l'année, mais les salariés présents six mois au moins au cours des douze derniers mois, quelle que soit la nature du contrat de travail ou sa durée, à l'exception de ceux sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure qui sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents.

► Enfin, ce décompte doit être proratisé en fonction de la date de fin de validité de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

► De ce fait, le taux d'emploi passe de 3.54% en 2005 à 2,6 % en 2006 .De par la complexité des modes de calcul des unités bénéficiaires, le taux d'emploi ne peut être calculé qu'à l'échelle nationale

les préconisations de la commission de formation du CE de SCE sur l'emploi des travailleurs handicapés à FTSA SCE en 2006 sont les suivantes :

Concernant le recrutement externe:

L'effectif des travailleurs handicapés est notoirement sous-représenté dans les bandes DB,E et F.

• *Pour équilibrer cette répartition dans le but de mieux coller à la répartition globale, le recrutement externe devrait cibler les écoles d'ingénieurs ou les organismes de formation tels que le CNAM ou le CNED. Ainsi une communication suivie d'un partenariat auprès de ces instituts pourrait accroître le recrutement de nouveaux diplômés ayant un handicap.*

• *Communiquer sur les métiers recherchés (nos métiers déficitaires).*

• *tutorer la formation d'étudiants handicapés avec propositions d'emplois à l'issue de cette dernière.*

Sensibiliser les managers :

• *inscrire les managers à la formation handicap (une journée).*

• *intégrer cette formation dans le parcours suivi dans l'école du management par les futurs managers.*

• *objectiver les managers à recruter des handicapés. De la même façon que les hauts responsables sont objectivés sur les départs de leur entité, il serait souhaitable de les objectiver sur les recrutements de travailleurs handicapés.*

Étudier l'environnement extérieur, s'ouvrir (« être open »)

en interne

- *Est-il possible de mener un projet conjointement avec RD en vue de commercialiser une offre et l'ajouter à notre catalogue actuel ?*

concurrence

- *Que font nos concurrents concernant ce domaine ? Recrutent-ils des travailleurs handicapés ? Dans quelles proportions ?*
- *Quelles sont les solutions commerciales proposées au grand public ou aux entreprises ? Si le retard constaté au niveau FTSA/SCE est partagé par les autres entreprises, la mise à niveau exigée par la loi pourrait se révéler un axe de développement important...*
- *Quelle est la part du télé-travail ?*

en Europe

- *Quelles sont les solutions développées par les pays nordiques ou anglo-saxons pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés ?*
- *Que proposent les opérateurs télécoms dans les autres pays de l'UE niveau grand public ou entreprises (BtoB) ?*

Innover et capitaliser

- *Grâce à notre RD, proposer des solutions favorisant l'intégration des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise.*
- *Chercher des travailleurs handicapés de SCE pour promouvoir et vendre nos solutions innovantes développées en laboratoire.*

Les renseignements fournis restent à être complétés. Le vote est repoussé à un CE ultérieur.