



UES SFR 23 NOVEMBRE 2021

HOMOLOGATION DU PLAN DE DÉPARTS VOLONTAIRES ...

La Direction a réuni les 27 et 28 octobre 2021 pour le recueil d'avis le Comité Social et Économique Central (CSEC) et les CSE métiers (RSI, B2B, B2C, SRR et SMR). Les instances ne se sont pas prononcées sur ce projet ce qui a amené la Direction à conclure que celles-ci rendaient un avis négatif.

Les procès-verbaux de ces CSE ayant été validés, la Direction a donc transmis le dossier pour avis à la DRIEETS (Direction Régionale et interdépartementale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) le 2 novembre 2021. Celle-ci avait un délai maximum de 21 jours pour se prononcer (date butoir 23 novembre) et sans surprises :

La décision permet à la Direction de mettre en œuvre son projet de réorganisation.

À la suite de cette homologation, les courriers d'éligibilité (ou non éligibilité) vont être adressés à tous les salariés de l'UES SFR puis une période de volontariat à la mobilité externe et à un dispositif de transition de fin de carrière s'ouvrira pour une durée de 4 mois qui comprendra 3 phases :

- Une première phase de volontariat de 1 mois et demi ;
- Une deuxième phase de volontariat de 1 mois et demi (à compter de la fin de la première phase) ;
- Une troisième phase de volontariat dite « volontariat de substitution » de 1 mois (à compter de la fin des deux premières phases) sous réserve que le nombre de départs volontaires soit insuffisant et que le nombre de suppressions de postes envisagées pour toutes les catégories professionnelles éligibles n'ait pas été atteint.

La 1^{ère} commission de validation des projets se tiendra le jeudi 9 décembre 2021.

... ET NÉGOCIATIONS SANS ACCORD MAJORITAIRE

Citation du jour : « À force de toujours demander plus, on finit par tout perdre ».

Tout au long de ces procédures, **la CFTC a demandé à la Direction de revoir ce plan qui n'a pas de justification économique** tout en restant ouverte au dialogue et c'est dans ce cadre qu'elle a porté ses revendications lors des réunions de négociations et dans les différents CSE.

Elle a également été la première Organisation Syndicale Représentative (OSR) à transmettre un revendicatif par écrit à la Direction le 7 juillet 2021, ce qui a eu pour effet de débloquer une situation qui ne permettait pas d'avancer jusque-là et d'avoir en retour une proposition d'accord majoritaire.

Dès le début de la négociation de cet accord relatif au contenu du Plan de Départs Volontaires, les objectifs de la **CFTC** ont été clairs :

- ✓ Garantir le volontariat pour les personnes concernées ;

- ✓ Préserver les conditions de travail de toutes celles et ceux qui resteront ;
- ✓ Obtenir les meilleures mesures d'accompagnement possibles ;
- ✓ Suivre les conditions dans lesquelles s'effectueront les départs...

Après 8 réunions de négociations qui se sont tenues les 19 avril 2021, 10 et 25 mai 2021, 1^{er} et 14 juin 2021, 12, 19 et 26 juillet 2021 et suite notamment aux revendications de la **CFTC**, la Direction avait transmis un projet d'accord majoritaire relatif au contenu du Plan de Départs Volontaires aux Organisations Syndicales Représentatives (OSR).

La CFTC était restée mitigée sur le résultat de cette négociation soulignant tout de même qu'une partie de ses revendications avaient été prises en compte par la Direction mais déplorait le manque de mesures pour toutes celles et ceux qui resteront.

C'est pourquoi, le 29 juillet 2021, la **CFTC** avait transmis par écrit à la Direction ses contre-propositions comme :

- ✓ L'engagement de ne pas procéder à des licenciements contraints et/ou transfert d'activités dans le cadre du L1224-1 jusqu'au **31 décembre 2023** ;
- ✓ L'engagement d'ouvrir une négociation sur les améliorations à apporter à l'accord TAD comme l'intégration de nouveaux métiers exclus jusque-là, un ou deux jours de TAD supplémentaires, les frais liés au TAD ...
- ✓ L'engagement d'améliorer les dispositions issues des accords collectifs des 11 octobre 2011 et 12 mai 2010 qui concernent les sorties du régime d'astreinte et du régime du travail continu.
- ✓ L'engagement de créer une commission de suivi de la charge de travail et expertise afin que les salariés ne revivent pas l'après PDV 2017
- ✓ Une période de volontariat au départ allongée de 2 mois c'est-à-dire 6 au lieu de 4
- ✓ L'ouverture de négociations pour la mise en place d'accords « gagnants/gagnants » :
 - Intéressement ;
 - Participation ;
 - Création d'un dispositif sénior (fin de carrière) ;
 - Réorganisation du travail conséquence du Livre II bis ;
 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ...
- ✓ Trois autres réunions de négociations se sont tenues les 6, 11 et 15 octobre 2021 sur le projet d'accord majoritaire entre, la **CFTC**, les autres Organisations Syndicales Représentatives (OSR) et la Direction puis, Le 22 octobre 2021, une dernière réunion dite de « relecture » des accords transmis le 21 octobre 2021.
- ✓ **À la suite de celle-ci, la négociation étant définitivement terminée :**
 - La Direction a envoyé aux Organisations Syndicales Représentatives (OSR) deux projets ouverts à la signature jusqu'au 26 octobre 2021 12 Heures.
 - Un projet d'accord relatif au dialogue social dans le cadre du Plan des Départs Volontaires ;
 - Un projet d'accord collectif majoritaire amendé.

- ✓ Voici ci-dessous un comparatif entre l'accord unilatéral de la Direction du 2 novembre 2021 qui sera appliqué et celui du 22 octobre 2021 que seule la **CFTC** a validé le 26 octobre.

MESURES	2 NOVEMBRE 2021 ACCORD UNILATERAL	22 OCTOBRE 2021 AVEC ACCORD MAJORITAIRE
Indemnités de départs par année d'ancienneté (IC)	IC inférieur à 50 ans - 50 à 54 ans et supérieur à 55 ans (Voir tableau ci-dessous)	IC inférieur à 50 ans - 50 à 54 ans et supérieur à 55 ans (Voir tableau ci-dessous)
Prime d'ancienneté	0	0
Indemnité de Solution Professionnelle (ISP) - Cadres (préavis 3 mois) - Cadres disposant d'une RQTH (préavis 4 mois)	Plafonnée à 7 mois brut	Plafonnée à 7 mois brut Plafonnée à 6 mois brut
Indemnité de Solution Professionnelle (ISP) non-cadres (préavis 2 mois)	Plafonnée à 8 mois brut	Plafonnée à 8 mois brut
Congé de reclassement (CR)	12 mois 15 mois + 55 ans	15 mois - de 45 ans 16 mois de 45 à 49 ans 18 mois de 50 à 54 ans 20 mois + de 55ans et salariés RQTH
CR Parcours « Formation de reconversion professionnelle »	18 mois	20 mois
Indemnité Congé de reclassement	-75% dès fin de préavis -65% après le 12 ^{ème} mois	-75% dès fin de préavis -65% après le 12 ^{ème} mois
Prime de mobilité géographique	5000 EUROS BRUT	7000 EUROS BRUT
Prime de mobilité fonctionnelle	-1 mois UES SFR -30% du montant de l'ICL et de l'IC et non inférieur à 9 mois dans le groupe versé en 48 mois	-2 mois UES SFR SFRD où PÔLE MEDIAS -30% du montant de l'ICL et de l'IC et non inférieur à 9 mois dans le groupe versé en 18 mois
Différentiel de rémunération 2 ans max	- 6000 € la 1 ^{ère} année - 3000 € la 2 ^{ème} année	- 6000 € la 1 ^{ère} année - 3000 € la 2 ^{ème} année
Création, reprise ou développement d'entreprise	20.000 € bruts	28.000 € bruts
Aide financière en cas d'embauche en CDI d'un salarié éligible	2000 € HT	3000 € HT et si + de 50 ans 4.000€ HT
Formation /conseil création d'entreprise	2500 € HT	4000 € HT
Formation d'adaptation	4000 € HT	5000 € HT
Formation de reconversion professionnelle (qualifiante /diplômante)	15.000 € HT	15.000 € HT
Rémunération dispositif fin de carrière	42 mois à 75% du brut	42 mois à 75% du brut
Indemnité supplémentaire DTFC	0	5000 à 15000 € (Voir tableau ci-dessous)
Indemnité de départ à la retraite	Le + favorable entre 1 fois l'ICL ou 2 fois indemnité retraite de la CCNT	Le + favorable entre 1 fois l'ICL ou 2 fois indemnité retraite de la CCNT
Aide au déménagement	5000 € HT	5000 EUROS HT MAX et 7000 EUROS HT MAX Hors métropole ou l'inverse
Jours de déménagement	2 Jours en plus	2 Jours en plus
Prime d'installation	2.000 € bruts célib 3.000 € bruts couple marié ou non ou célib avec enfant à charge, 410 € bruts/pers suppl	2.035€ bruts célib 3.050 € bruts couple marié ou non ou célib avec enfant à charge, 410 € bruts/pers suppl

- ✓ **L'indemnité complémentaire (IC) et l'indemnité supplémentaire DTF**

Ancienneté révolue	IC (mois bruts) - de 50 ans	IC (mois bruts) 50 ans à 54 ans	IC (mois bruts) + de 55 ans	Indemnité Supplémentaire DTFC Accord du 22 octobre
1	0,7	0,77	0,81	0
2	1,40	1,54	1,61	0
3	2,10	2,31	2,42	0
4	2,80	3,08	3,22	0
5	3,50	3,85	4,03	0
6	4,50	4,95	5,18	0
7	6,00	6,60	6,90	0
8	8,00	8,80	9,20	0
9	10,00	11,00	11,50	0
10	12,00	13,20	13,80	5000 €
11	14,00	15,40	16,10	6000 €
12	16,00	17,60	18,40	7000 €
13	18,00	19,80	20,70	8000 €
14	19,50	21,45	22,43	9000 €
15	20,50	22,55	23,58	10000 €
16	21,50	23,65	24,73	11000 €
17	22,30	24,53	25,65	12000 €
18	23,10	25,41	26,57	13000 €
19	23,80	26,18	27,37	14000 €
20	24,50	26,95	28,18	15000 €

- ✓ **L'indemnité conventionnelle légale (ICL) :** Le montant de l'indemnité de l'ICL (indemnité conventionnelle légale) **varie en fonction de l'ancienneté** du salarié (voir Convention Collective Nationale des Télécommunications CCNT)

La base de calcul de ces deux indemnités (ICL et IC) est le salaire brut soumis à charges sociales versé par l'entreprise au cours des 12 derniers mois de présence effective dans l'établissement.

Celui-ci comprend notamment :

Le salaire de base, les avantages en nature, les primes, les bonus, les heures supplémentaires, les astreintes, les commissions, les parts variables de rémunération exclusion faite de tout élément perçu qui ne correspond pas à la contrepartie du travail du salarié (remboursement de frais notamment). Il est précisé que l'intéressement et la participation n'entrent pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité.

Alors que certains ne cessent de dire et d'écrire que tout cela n'apporte rien aux salariés, faut-il notamment oublier toutes les autres mesures ci-dessous dont toutes celles et ceux qui restent ou qui partent auraient bénéficié si ces accords avaient été validés par d'autres Organisations Syndicales Représentatives que la CFTC, seule signataire de ceux-ci.

✓ **Un engagement :**

- De faire bénéficier dans les 15 jours qui suivraient la validation de l'accord par l'administration du travail, les collaborateurs éligibles au télétravail, de **2 jours de télétravail au lieu d'1 jour, actuellement ;**
- D'octroyer aux salariés en Dispositif Transition de Fin de Carrière (DTFC) ayant au moins 10 ans d'ancienneté une indemnité supplémentaire DTFC qui s'ajoutera à l'indemnité de rupture déjà prévue (voir tableau ci-dessus) ;
- D'octroyer aux salariés en Parcours Création/Reprise d'entreprise, la possibilité de bénéficier d'une avance équivalente à 50% des indemnités de rupture
- De ne pas mener de procédure d'information – consultation relative à un projet de réorganisation et de Plan de Départs Volontaires sur une base unilatérale (accord majoritaire obligatoire) jusqu'au **31 décembre 2022 ;**

- De ne pas procéder à des licenciements contraints pour motif économique jusqu'au **31 décembre 2023**.

✓ **Un engagement sur un calendrier de négociations :**

- Le Télétravail (L'intégration de nouveaux métiers exclus jusque-là, les frais liés au TAD... 1^{er} trimestre 2022) ;
- La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC, 1^{er} semestre 2022) dans l'objectif notamment d'encadrer les mobilités internes et externes des salariés relevant des sociétés de l'UES SFR en dehors du projet de réorganisation, et de permettre d'anticiper les évolutions des métiers. A l'occasion de cette négociation, les points relatifs à la capitalisation de l'expérience des séniors, au tutorat, à la construction de passerelles professionnelles au sein du Groupe et aux mobilités internes seront abordés. ;
- La Qualité de Vie au Travail (QVT, 2nd semestre 2022) ;
- La poursuite de l'harmonisation des statuts collectifs et individuels existants au sein du périmètre de l'UES SFR (dernier semestre 2022) ;
- L'intéressement et la participation (1^{er} semestre 2022).

✓ Un allongement de la période de volontariat à la mobilité externe à **6 mois au lieu de 4 mois**, la période de volontariat externe et de repositionnement interne étant alors alignées.

✓ Un engagement d'organiser, dans les 3 mois de la fin de la phase de volontariat externe, une nouvelle procédure d'information-consultation du CSE Central (« Livre II bis »)

✓ Une mise en place d'un comité paritaire de prévention des risques afin d'associer, de manière encore plus étroite, les représentants du personnel à notre démarche de prévention et suivre l'évolution des risques professionnels qui pourraient découler du déploiement du projet de réorganisation de l'UES SFR ;

✓ Une compensation des sorties du régime d'astreinte et du régime du travail continu pour tous : application des dispositions issues des accords collectifs des 11 octobre 2011 et 12 mai 2010 ;

✓ Dans le dispositif de transition de fin de carrière :

- L'ancienneté calculée à la sortie du dispositif
- L'obtention de points de retraite AGIRC et ARRCO sur la base du salaire perçu pendant la période activité et non sur la base du salaire versé dans le dispositif.

✓ Dans le congé de reclassement

- L'obtention de points de retraite AGIRC et ARRCO en versant la part salariale de ces cotisations sur la base du salaire d'un mois brut de préavis payé, l'entreprise payant la part patronale sur la même base.

La **CFTC** salue le travail fait par sa délégation tout au long de ces négociations et même si ces accords ne répondent pas à toutes nos attentes, ils reprennent une bonne partie de nos propositions.

Dans l'intérêt de tous les salariés, qu'ils décident de rester ou de quitter l'entreprise, la CFTC a pris ses responsabilités, elle est la seule Organisation Syndicale Représentative (OSR) signataire de ces deux accords qui portent exclusivement sur l'accompagnement social du projet sans pour autant que cela n'entraîne pour la CFTC une quelconque approbation du contenu du projet de réorganisation mais :

- ✓ Faute d'accord majoritaire, la Direction a décidé d'appliquer l'accord unilatéral et non les mesures négociées :
 - Qui ne donne aucune garantie pour toutes celles et ceux qui restent ;
 - Qui limite les mesures pour toutes celles et ceux qui partent.
- ✓ C'est pourquoi, la **CFTC** a interpellé la Direction à maintes reprises en demandant l'application de l'ensemble des mesures de l'accord du 22 octobre 2021 et non celles de l'unilatéral et cela notamment :
 - Lors du Comité Social et Économique Central du 27 octobre 2021 ;
 - Lors des Comités Sociaux et Économiques métiers du 27 et 28 octobre 2021.
- ✓ En revanche, les représentants **CFTC** resteront mobilisés et vigilants :
 - Sur la mise en place de la nouvelle organisation avec des effectifs réduits ou 100% impactés dans les services ;
 - Pour qu'un livre 2 bis soit présenté au plus vite après la date des mobilités externes si l'organisation cible n'est pas atteinte ;
 - Sur les réaffectations qui ne respecteraient pas le volontariat strict ;
 - Sur les charges de travail qui pourraient engendrer des Risques Psycho-Sociaux.

Entre les bons résultats de l'entreprise et après une année 2021 particulièrement difficile marquée par la crise sanitaire et le Plan de Départs Volontaires durant laquelle les salariés de l'UES SFR ont toujours répondu présent, ils ne doivent pas être les oubliés :

La **CFTC** REVENDIQUE

Une **PRIME DE POUVOIR D'ACHAT** pour **TOUS !!!**

Tous ensemble pour un syndicalisme constructif ouvert à tous et au service de tous les salariés !

Rejoignez l'équipe **CFTC**

L'**énergie syndicale** alternative, véritablement **à votre service !**



Où que vous soyez, l'information qui vous concerne, vous accompagne sous forme de notifications grâce à notre application innovante, simple d'utilisation et entièrement gratuite. Alors n'hésitez pas, téléchargez ...

MAVIEPRO CFTC SFR
AU SERVICE DE TOUS LES SALARIÉS

MAVIEPRO

L'application CFTC SFR qui répond à toutes les questions des salariés de SFR

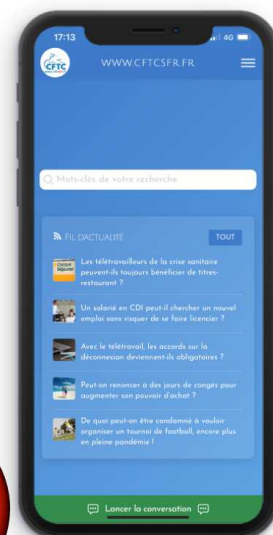
Téléchargez « MaViePro » sur AppStore ou Google Play



Entrez votre adresse mail professionnelle



Accédez FAQ / Chat / Notifs



Appli gratuite
Anonymat garanti

 **FAQ**

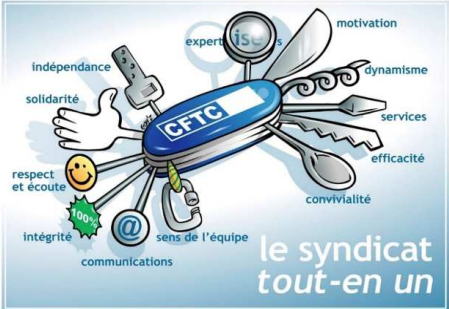
Une FAQ (foire aux questions) mise à jour régulièrement
Vous pouvez tout savoir sur vos droits chez SFR (Télétravail, Astreinte, Rupture, Harcèlement...). Avec quelques mots clés dans la barre de recherche, MaViePro vous renvoie la réponse à toutes vos questions, de manière précise et complète.

 **CHAT**

Un chat avec des représentants CFTC
Si la réponse dans la FAQ n'est pas satisfaisante, vous avez la possibilité d'entrer en conversation avec un de vos représentants CFTC sous forme écrite, l'échange pourra être oral, voire même physique.

 **NOTIFS**

L'information en direct
L'actualité qui vous concerne, envoyée sous forme de notification, afin d'entretenir une relation régulière et instantanée avec vous.



Vos contacts
Chantal AUDIFAX, Linda BENALI, Salima BOUAZA, Philippe BOURDELIN, Frédéric BOURDELLE, Stephan BUREAU, Thomas DEUDON, Jean Louis ETTINGER, Xavier FAURE, Franck GUEDE, Christophe GUERANGER, Laurent HACKENHEIMER, Laurianne HORLAVILLE, Vincent LEDROLE, Xavier LUX, Abdel M'HARI, Jocelyne MULLER, Tlenda NACER, Cécilia PEREIRA, Cécile POIRIER, Sofiane REKKAB, Jean ROLLAND, Ramata SY, Francky TABUTEAU, Marius TIMOFTE

www.cftcsfr.fr

