

801 postes supprimés !

Surprise !

Alors que SFR démentait, début avril 2008, dans le cadre de sa prise de contrôle de Neuf Cegetel, tout objectif de réduction d'effectifs, la direction a annoncé le 30 juin 2008 vouloir supprimer 801 postes... soit 8% de l'effectif total du nouvel ensemble.

Toutes les Directions sont plus ou moins concernées : la Communication, la DR3E, la Stratégie, le Marketing Grand Public, le SC Grand Public, le SC grand Opérateur, La qualité, le commercial, la BU entreprise, la DAF, la DISAG, le juridique, Les Achats, la DRH.

Cette annonce a été faite lors d'une réunion commune des CCE de SFR et CE de Neuf Cegetel, où la direction a remis aux élus un livre IV (volet économique) et un livre III (volet social) justifiant la nouvelle organisation qu'elle souhaitait mettre en place.

Consternation !

L'impact très important sur la direction Générale du réseau et SI n'a pas étonné, SFR profitant de cette fusion pour finaliser un projet de longue date. C'est son ampleur qui a laissé les collaborateurs sans voix.

Les régions SFR sont très durement impactées (jusqu'à 50% de l'effectif sur des villes comme Toulouse, Aix, Metz, Nantes) aussi bien sur cette direction que sur les fonctions support. La triste réalité étant que ces bassins d'emploi souffrent déjà de la dure réalité économique (délocalisations, concentrations, ...) et ne donnent pas beaucoup d'alternatives aux salariés touchés.

Réalisme !

L'UNSA ne partage pas la stratégie de concentration de l'activité à Paris et à Lyon. Soyons innovant par la création de pôles de compétences en région, par le développement du travail à distance, par la création de métiers nouveaux.

L'UNSA ne partage pas la course à la rentabilité boulimique. La réduction de l'effectif prônée ici, ne nous semble pas justifiée quand SFR a l'ambition de concurrencer directement Orange sur tous les marchés. Avec 10 fois moins de salariés qu'eux, nous réalisons plus du tiers de leur chiffre d'affaires.

Néanmoins, ce sont les Dirigeants qui décident, et l'avenir dira peut être qui a raison ou tort. L'UNSA a choisi d'être réaliste et pragmatique en répondant aux attentes des collaborateurs.

Le plan de départ volontaire que l'UNSA a signé sera ouvert de fin septembre 2008 à fin mars 2009 et permettra en premier lieu, aux collaborateurs usés par l'entreprise qui ont des projets à l'extérieur, de la quitter au plus tôt.

L'UNSA a indiqué que le plan de départ volontaire ne pourra pas répondre à toutes les situations, notamment celles des collaborateurs en région dont l'emploi est supprimé et ceux à qui la direction ne laisse pas d'autre alternative que de quitter l'entreprise.

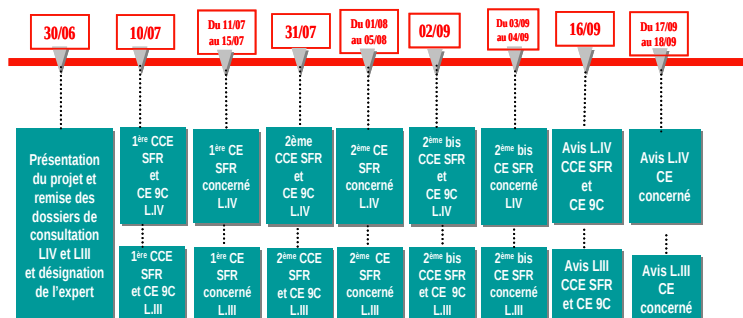
L'UNSA attend d'une entreprise responsable comme SFR qu'elle s'engage pour que les salariés du groupe qui ont contribué à son développement ne soient pas abandonnés au moment où l'entreprise s'organise pour devenir le 1er opérateur alternatif européen.

D'autre part, l'UNSA tient à obtenir des engagements de l'entreprise pour qu'il n'y ait pas de départs contraints après la phase de volontariat qui se terminera fin mars 2009.

Afin de mieux comprendre la situation et pour vous permettre de faire face à ces événements, nous vous communiquons dans ce numéro spécial l'essentiel des informations dont nous disposons afin que vous soyez le mieux informé possible.

L'UNSA vous propose dans les pages suivantes, un éclairage factuel et exhaustif sur la situation de réorganisation qui nous impacte et sur les dispositifs qui vont être mis en place.

Calendrier prévisionnel d'info/consul des CE et CCE :



Ouverture du plan de départ volontaire : Fin sept 2008

(durée = 6 mois à Paris, 9 mois en Province)

Cette réorganisation est basée sur le

VOLONTARIAT...

La direction s'y est engagée dans l'accord qu'elle a conclu avec les partenaires sociaux : « le volontariat est une démarche personnelle, voulue et délibérée »

Même si vous êtes dans un emploi menacé, la Direction n'ayant pas fait le choix de départs contraints elle devra apporter une solution adaptée à chaque cas. Mais ayons à l'esprit, que SFR pourra décider de procéder à des licenciements contraints à l'issue de ce plan. Chaque cas est individuel et il est important de réfléchir à chaque situation. Nous avons jusqu'en mars 2009 pour Paris et juin 2009 pour les régions, l'Unsa va organiser des permanences syndicales pour vous apporter tout son soutien et répondre à toutes vos questions.

Permanences UNSA sur l'ensemble des sites impactés

Tous les MARDI ET JEUDI de 13h00 à 14h00

(Vos contacts en dernière page)

En IDF :

SEQUOIA : Local UNSA du CNIT (3ème étage à gauche de la FNAC)
RIVE DEFENSE : Après le local CE (en sortant du RIE à droite)
MEUDON : Local UNSA Bat 2 RdC B007
BOULOGNE : Local UNSA en cours d'attribution

En province :

AIX – TOULOUSE – NANTES – METZ – LYON

Vous pouvez aussi nous envoyer vos questions à l'adresse discunsa@sfr.com et nous vous répondrons.

Ligne spéciale UNSA à l'attention des collaborateurs :

01 71 07 78 13



Vanessa JEREB



Frédéric LESCA

Organisation cible :

Ce qui change dans l'organisation de SFR ...

Modifications au réseau :

- Projet de création de 2 Directions Opérationnelles à Lyon et Paris
 - Centralisation des activités d'ingénierie radio et télécom
 - Transfert progressif des activités de performance des régions vers ces pôles
 - Centralisation des activités programme et production
- Les Directions Techniques Régionales se focaliseront sur les activités nécessitant de la proximité
 - Les relations régionales et l'environnement
 - Les audits terrain et la sécurité
 - Le support maintenance
 - Les relations patrimoine
- Toutes les activités « opération réseau » seront unifiées pour préparer la vision d'un réseau unifié tout IP
- Regroupement de toutes les activités de support aux opérations de groupe dans une seule direction en charge du pilotage de nos fournisseurs, du suivi des contrats, de la gestion du patrimoine
- Regroupement des activités de supervision et de production sous une Direction de « Network Operating Center » basée à Lyon et Paris
 - Deux centres de supervision à Lyon et Paris avec des responsabilités distinctes pour garantir la qualité de service de bout en bout
 - Deux centres d'administration / production / support à Paris et à Lyon
 - Des entités « mesures et qualité vue du client », méthode et outils unifiées et centralisées sur Paris

Modifications des structures juridiques :

- Fusion absorption de Neuf Cegetel par SFR
31 mars 2009
- Fusion absorption de FRNET2 (ex Télét2) par SFR
30 septembre 2008
- Cession des titres de Neuf assistance et Neuf Center à SFR Service client
31 décembre 2008

Modifications aux fonctions support :

La Direction des Achats :

- Suppression de la fonction achat en région (assistante achat et acheteur).

La Direction financière :

- Suppression des DAF DTR et centralisation sur Paris et Lyon

La Direction juridique :

- Centralisation à terme sur Paris
- ...

Déménagements envisagés :

Régions	de	vers
Nord Est	Metz Lafayette, Metz Campus	Metz Arago
	Roubaix Général	Lille république
Ouest	St Herblain Solaris	St Herblain 13 ou 14
Sud Ouest	Toulouse Albert	Toulouse Basso Cambo
Méditerranée	Marseille Net Center *	Aix Sulky
Centre Est	Pas de changement	

* Uniquement les collaborateurs n'exerçant pas des métiers en relation directe avec le service client.

Localisation des équipes IDF :

Présidence	La Défense Séquoia
DG Finance & Administration	
DG RH	
DG GP et marketing	
DG BUE	Meudon Campus
DG Commerce GP	La Défense Séquoia La DG IDF reste à Nanterre Rive Défense
DG Commerce SC GP	Nanterre Rive Défense + Massy + Gentilly
DG RSII : DRF, DRMO, DTHD, DSI opérateur	Boulogne Quai Ouest Equipe Netcenter à Courbevoie Equipe validation mobile à Courbevoie Centre d'opération réseau IDF à Séquoia Support aux opérations, direction opération Nord à Rive Défense
DG RSII : DDNS, SFR Dév., DSI interne	La Défense Séquoia
DG RSII : DSI Entreprise	Meudon Campus
DG RSII : DOSI, DSI décisionnel et marketing, DSI GP	Nanterre Rive Défense

Organisation cible :

Ce qui change dans l'organisation de SFR ...

Impact sur les volumes d'emploi :

effectifs impacté au 30/04		
Présidence		3
Stratégie		5
Communication		20
DR3E		7
DG Marketing & GP		287
DG Commerce, SC, GP, Opérateurs	BODPL	86
	Service, Client GP	10
	Opérateurs	13
	Dees	7
	Qualité	4
	prog MVNO 9 mob	11
	Commerce	142
DG BUE		808
DG RSII		3068
DG Finance & Administration	achats	129
	DISAG	167
	Juridique	58
	DAF	371
Total DG RH		179
TOTAL		5375

Postes supprimés	%
-1	0,1%
-2	0,2%
-5	0,6%
-3	0,4%
-24	3%
-17	2,1%
-7	0,9%
-1	0,1%
-2	0,2%
-1	0,1%
-11	1,4%
-5	0,6%
-62	7,7%
-510	63,7%
-20	2,5%
-14	1,7%
-11	1,4%
-79	9,9%
-26	3,2%
-801	100%

Postes créés	%
3	0,9%
5	1,4%
45	12,8%
248	70,7%
8	2,3%
5	1,4%
6	1,7%
26	7,4%
5	1,4%
351	100%

Effectifs SFR au 30/04/08	5942
Effectifs Neuf-Cegetel au 30/04/09	3699
	9641

Impact sur les régions (hors IDF) :

	Aix	Lyon	Metz	Nantes	Toulouse
	- 91 + 6	- 27 + 63	- 64 + 3	- 74 + 6	- 67 + 6
BUE	- 2 + 2	- 11 + 1	- 2	- 6 + 2	- 2
RSII	- 81 + 4	- 8 + 61	- 57 + 3	- 61 + 3	- 59 + 6
Fin. & Adm.	- 6	- 6	- 5	- 4	- 5
RH	- 2	- 2 + 1		- 3 + 1	- 1

Bordeaux Lille Pau Rennes Autres

+ 2	- 1 + 4			- 3 + 2
		- 11	- 19 + 11	

- suppression de poste
+ création de poste

377 postes supprimés en régions

Volet Social :

Quelles solutions pour les collaborateurs impactés ...

Pouvez-vous bénéficier du PSE ?

Situation 1

Modifications des « conditions de travail » suivantes :

- de lieu de travail à l'intérieur d'un même secteur géographique,
- de rattachement hiérarchique,
- d'horaires,
- ou encore l'exécution des clauses contractuelles, telles que de mobilité.

Modification imposée à l'occasion d'un transfert d'entité économique autonome.

Exemple : transfert de relation clientèle entreprise de SFR SC vers SFR.

Dispositions GPEC

Le collaborateur ne pourra prétendre à l'application des dispositifs présentés dans ces pages (livre III)

Situation 2

Modification qui affecte un élément essentiel du contrat de travail

Exemple : cas d'une mobilité géographique non couverte par une obligation contractuelle de mobilité.

Une proposition de modification du contrat de travail sera envoyée au collaborateur au plus tôt le 19 septembre 2008 (un bulletin de réponse sera joint). Le refus de la proposition entraînera la mise à disposition de l'ensemble du dispositif de l'accord "gestion des carrières et compétences"

Dispositions GPEC

Dispositions PSE (reclassement interne ou externe)

Pourquoi l'UNSa a signé l'accord « Gestion des carrières et compétences » ?

L'UNSa a signé l'accord du 27 juin 2008, parce que :

- Il permet d'apporter un traitement social transparent et équitable pour l'ensemble des salariés (fini les départs à la tête du client).
- Il permet d'apporter aux salariés un panel de dispositif comme la formation, l'aide à la création ou reprise d'entreprise, ou des compensations financières aux départs volontaires
- Il est basé sur le volontariat, ce qui permet d'avoir plus de temps pour accompagner les salariés en interne et en externe,
- Il engage la Direction à nouer des partenariats locaux avec des entreprises pour reclasser les salariés.

L'UNSa regrette que cet accord réunisse dans un même document la partie GPEC et la partie Plan de Départ Volontaire. Deux accords distincts auraient permis de différencier et de clarifier toutes les situations et surtout de gérer chaque calendrier à son rythme. Le court et le long terme, l'interne et l'externe, les réorganisations à chaud et les réorganisations à froid.

Situation 3

Mon poste est supprimé, un certain nombre de postes identiques au mien sont supprimés
ou Je ne suis pas touché par la réorganisation, mais libérer mon poste permet de reclasser un collaborateur impacté

Dispositions PSE

Je souhaite me reclasser en Interne

Je souhaite me reclasser à l'extérieur

Dispositions spécifiques pour le reclassement Interne

Dispositions spécifiques à la mobilité Externe

A votre écoute

01 71 07 78 13 ou

dscunsa@sfr.com



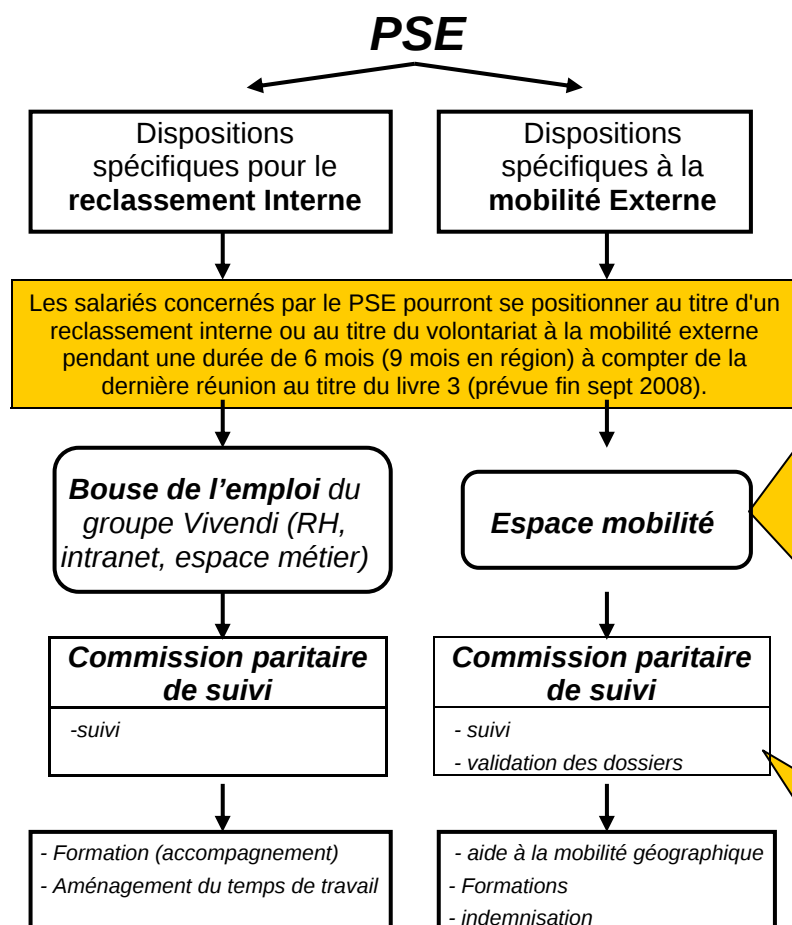
Volet Social :

Quelles solutions pour les collaborateurs impactés ...

Quels sont les dispositifs du PSE ?

Le PSE mis en place s'articulera autour de 2 axes :

- le **reclassement interne** au sein du groupe Vivendi avec reprise de l'ancienneté (bourse de l'emploi, tutorat, formation, la réduction volontaire du temps de travail avec un accompagnement financier
- le **volontariat à la mobilité externe** validé et suivi par une commission paritaire qui aboutira à une indemnisation et une rupture du contrat de travail



L'Espace Mobilité (accompagnement individualisé des collaborateurs impactés) :

- Il aura pour objectif de s'assurer du caractère volontaire des demandes de départ, d'informer sur les mesures d'accompagnement, d'assister les volontaires détenteurs d'un projet amenant à un départ de l'entreprise (vérification de la viabilité des projets, conseil, information sur les bassins d'emploi, aide à la rédaction de CV, aide à la création d'entreprise, bilan de compétence).
- Il sera confié à un cabinet extérieur spécialisé (Altédia) et ouvrira ses portes à partir du 10 juillet 2008 sur chaque site et jusqu'au 18 mars 2010.
- Cet accompagnement pourra intervenir pendant 9 mois après l'expiration de la durée du PSE. Dans ce cadre l'espace mobilité devra proposer au moins 3 offres valables de reclassement sur le même bassin d'emploi, à un niveau de qualification et de rémunération globale équivalent.

Commission de validation et de suivi :

- composée de 2 membres de la Direction, 1 représentant de chaque organisation syndicale et 1 représentant de l'Espace Mobilité
- elle évalue le niveau de priorité des demandes au cas où le nombre de dossiers dépasserait le nombre de postes éligibles au PSE
- il se réunira tous les 15 jours (voir plus) à partir de fin sept 2008 (fin de la consultation).
- => Il se prononce immédiatement sur chaque dossier.

A votre écoute

01 71 07 78 13 ou

dscunsa@sfr.com

Quel projet pour être éligible au départ ?

- L'embauche en CDI, CDD ou en intérim d'une durée d'au moins 6 mois, d'un contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise n'appartenant pas au groupe SFR,
- La création ou la reprise d'une entreprise,
- Le départ pour suivre une formation qualifiante ou diplômante d'une durée minimale de 6 mois,
- L'obtention d'un concours de la fonction publique ou territoriale.

Priorités au départ ?

Dans l'hypothèse où le nombre de volontaires serait supérieur au nombre de postes supprimés des critères d'ordre seront retenus (2 points / enfant à charge, <30 ans = 2 points, 30 à 39 ans = 3 points, 40 à 49 ans = 4 points, 50 à 57 ans = 5 points, >57 ans = 6 points).

1 - Dispositions spécifiques pour le reclassement

Bourse de l'emploi :

Regroupe toutes les offres du groupe Vivendi. Accessible auprès des RRH, Intranet et espace métiers.

Formation- Plan d'accompagnement :

Quand les collaborateurs acceptent un poste en classement interne,, les RH lui propose un plan d'accompagnement dont les dispositions principales sont : la VAE, les jours d'immersion, la formation (PF2, PF3, et DIF avec bonus +25%)

PF2 : évolution de l'emploi et maintien dans l'emploi, PF 3 : développement des compétences

Mesures visant à l'aménagement du temps de travail :

Tout salarié à temps plein concerné par des suppressions de poste et dont l'emploi n'est pas supprimé, peut demander une réduction d'au moins 20% de son temps de travail (dans les 15 jours à partir de l'ouverture du PSE).

Une indemnité compensatrice sera versée en une seule fois pour compenser ce choix :

Baisse de 50% du temps de travail	Baisse de 20% du temps de travail
2000 €	1000 €

2 - Dispositions spécifiques à la mobilité Externe

Mobilisation du réseau de Partenaires :

Afin de faciliter la mobilité externe des salariés et conscient des problématiques propres aux bassins d'emploi en province, le nouvel SFR prévoit d'engager des partenariats avec des entreprises présentes au niveau de la région ayant des besoins de recrutement.

Les aides à la mobilité géographique :

Ces aides seront conditionnées par un nouveau lieu de travail éloigné de plus de 75 km du lieu actuel d'habitation (50 km lorsque le lieu d'habitation est situé en région parisienne) ou s'il entraîne un temps de trajet simple (domicile-lieu de travail) supérieur à 1h30.

Pendant la période de reconnaissance	Au moment de la prise de fonction	Dans le cadre de l'installation définitive du salarié
Pour tous les membres de la famille. 2-3 jours de découverte du nouveau lieu de travail avec prise en charge du transport, de l'hébergement et des repas.	Pour le collaborateur. Pendant 1 à 3 mois, l'entreprise prendra en charge : 4 aller-retour/mois, l'hébergement et les repas du soir.	Prise en charge : ➢ Frais de déménagement (max 5000 € HT) ➢ Frais d'agence (max 1000 € HT) ➢ Frais de transport de la famille pour rejoindre le nouveau domicile (max 400 € HT) ➢ Frais de double loyer (1 mois) ou 3 mois de nouveau loyer (limite 1500€) ➢ Prime d'installation (2 033 € bruts pour un célibataire, 3 048 € bruts pour un couple avec une personne à charge + 406 € brut par personne à charge supplémentaire) ➢ Prime de mobilité géographique : Recherche de logement (aide A) & Recherche d'emploi pour le conjoint (aide B) 4 000 € bruts si le salarié utilise les aides A et B, 6 000 € bruts si le salarié utilise uniquement l'aide A ou l'aide B, 7 000 € bruts si le salarié n'utilise ni l'aide A et ni l'aide B. ➢ Frais de garde des enfants à charge de moins de 14 ans pour une durée de 3 mois (6 mois pour les familles monoparentales)

Formation & aide à la création d'entreprise :

Les formations d'adaptation pendant le congé de reclassement	Les formations qualifiantes ou diplômantes	Validation des acquis et de l'expérience (VAE)	Les aides à la création d'entreprise
4 000 € TTC max pour les besoins spécifiques en formation du collaborateur + Frais pédagogiques	10 000 € TTC max pour les besoins spécifiques en formation du collaborateur	L'Entreprise prendra en charge les frais afférents à cette démarche dans la limite de 500€ TTC par diplôme	➢ Aide à la formalisation du projet ➢ mise à disposition d'opportunités ➢ prise en charge d'une formation spécifique

L'indemnisation des ruptures :

Le congé de reclassement et le préavis	Indemnité de base équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement	Indemnisation complémentaire*
--	---	-------------------------------

(faites votre calcul page suivante)

Calculez votre Indemnité de départ :

SBA : Salaire Brut Annuel (dont 13^e mois, prime variable, ppe, bonus, heures supplémentaires).

N : nombre d'années d'ancienneté

Mes variables :

SBA =

N =

1 - Indemnité de base (conventionnelle légale) :

ancienneté	< 50ans	>= 50ans
2 ans	SBA x 6%	SBA x 6%
3 ans	SBA x 9%	SBA x 9%
4 ans	SBA x 12%	SBA x 12%
5 ans	SBA x 15%	SBA x 15%
6 ans	SBA x 18%	SBA x 18%
7 ans	SBA x 21%	SBA x 21%
8 ans	SBA x 24%	SBA x 24%

ancienneté	< 50ans	>= 50ans
9 ans	SBA x 27%	SBA x 27%
10 ans	SBA x 31%	SBA x 36%
11 ans	SBA x 35%	SBA x 40%
12 ans	SBA x 39%	SBA x 44%
13 ans	SBA x 43%	SBA x 48%
14 ans	SBA x 47%	SBA x 52%
15 ans	SBA x 51%	SBA x 56%

Mon indemnité de base

+

2 - Indemnité complémentaire (négociée) :

ancienneté	< 45ans	>= 45ans
1 an	N x 1% x SBA	N x 1% x SBA
2 à 4 ans	N x 1% x SBA	(N x 1% x SBA) x 1,1
5 à 6 ans	N x 3% x SBA	(N x 3% x SBA) x 1,1
7 ans	N x 6% x SBA	(N x 6% x SBA) x 1,1
8 ans	N x 6% x SBA + SBA/12	(N x 6% x SBA + SBA/12) x 1,1
9 ans	N x 7% x SBA + SBA/12	(N x 7% x SBA + SBA/12) x 1,1
>= 10ans	N x 7% x SBA + SBA/6	(N x 7% x SBA + SBA/6) x 1,1

Mon indemnité complémentaire

+

3 - Indemnité Spécifique de Solidarité Réévaluée (ISSR)

a- si congé de reclassement (9 mois dont préavis) non effectué :

Non Cadre	2 x SBA/12 + 7 x 0,77 x SBA/12
Cadre	3 x SBA/12 + 6 x 0,77 x SBA/12

b- si congé de reclassement déclenché :

Les salariés dont le projet aurait abouti avant la fin du congé de reclassement et qui ne souhaiteraient pas le mener à terme pourront bénéficier d'une ISSR sur la base du nombre de mois restant non encore perçus

nb mois restant	Non Cadre	Cadre
8 mois	2 x SBA/12 + 6 x 0,77 x SBA/12	3 x SBA/12 + 5 x 0,77 x SBA/12
7 mois	2 x SBA/12 + 5 x 0,77 x SBA/12	3 x SBA/12 + 4 x 0,77 x SBA/12
6 mois	2 x SBA/12 + 4 x 0,77 x SBA/12	3 x SBA/12 + 3 x 0,77 x SBA/12
5 mois	2 x SBA/12 + 3 x 0,77 x SBA/12	3 x SBA/12 + 2 x 0,77 x SBA/12
4 mois	2 x SBA/12 + 2 x 0,77 x SBA/12	3 x SBA/12 + 0,77 x SBA/12
3 mois	2 x SBA/12 + 0,77 x SBA/12	3 x SBA/12
2 mois	2 x SBA/12	

Mon ISSR

=

Total de mes Indemnités :

Synthèse : 1^{ère} FAQ ...

Qui détermine les postes menacés ?

La Direction de SFR a identifié dans le dossier de consultation remis aux élus les postes menacés. Ceux-ci découlent du projet cible du « nouveau SFR ».

Quand vais-je savoir si je suis éligible ou non ?

La direction communiquera au salarié concerné par le projet les principes et les mesures d'accompagnement qui leur seraient applicables.

Qui doit m'annoncer si je suis éligible ?

Un représentant de la direction (manager ou RH)

On parle de DO Nord et DO sud : Cela veut-il dire que les régions de Toulouse, Aix, Nantes et Metz ferment ?

Non, mais l'impact sur les emplois est lourd. Cependant, « le nouvel SFR » se réorganise sur 2 pôles : Nord et Sud.

Je ne suis pas sur un poste menacé. Puis-je être volontaire ?

Oui, si votre départ permet à un salarié identifié sur un emploi menacé de se repositionner en interne.

Qui est chargé de trouver ce salarié qui pourrait prendre ma place ?

C'est une des missions de l'espace mobilité.

À partir de quelle date les volontaires pour le départ pourront-ils se faire connaître ?

Dès la fin de la consultation des instances représentatives du personnel (fin septembre 2008)

Les fonctions supports des sites de Toulouse, Aix, Nantes, et Metz disparaissent-elles ?

Oui, majoritairement.

Que se passe-t-il si on me dit que je suis éligible mais que je ne veux pas partir ?

La réorganisation est basée sur le volontariat. Faites appel à vos représentants si on vous « pousse » vers le volontariat.

Que se passera-t-il si à la fin du PSE, l'entreprise n'a pas atteint son « quota » de départ ?

L'entreprise pourra procéder à des départs contraints dès la fin de la période prévue par le plan

Les sommes que je vais percevoir dans le cadre du plan sont-elles imposables ?

Non, c'est pour cela que le plan est encadré dans un accord.

Si je crée mon entreprise, puis-je bénéficier à la fois de l'aide à la création d'entreprise et de l'indemnité prévue par l'accord ?

L'accord, ne prévoit la création d'entreprise que dans la partie GPEC. Par contre, nous ferons cette demande lors du passage du plan en CE et CCE.

Vos contacts UNSA !

La Défense - Séquoia

Vanessa Jereb	06 26 34 09 92
Olivier de Saint Maur	06 14 17 92 73
Pascale Fichaut	01 71 08 32 59
Nathalie Rovillain	01 71 08 92 57
Emmanuelle Hintze	01 71 08 28 62
Genevieve Truong Ngoc	06 13 03 06 61
Philippe Zaplotny	06 12 72 05 14
Jacques Muller	01 71 07 67 16
Jean-Philippe Ruhling	06 26 74 26 38

Nanterre - Rive Défense

Davy Mettler	06 26 98 55 94
Domenico Bartuccio	06 09 40 79 04
Frédérique Langlois	06 22 00 22 55
Eric Dujardin	06 03 31 38 00

Meudon

Olivier Barbe	06 20 22 06 58
---------------	----------------

Boulogne

Jacques Rochweg	06 28 09 81 06
-----------------	----------------

Toulouse / Bordeaux

Gabrielle Perrouin	06 03 85 65 27
Frédéric Lesca	06 11 29 29 87

Aix / Marseille

Isabelle Sparacia-Gérant	06 09 10 20 12
Fabrice Pradas	06 17 34 55 08

Lyon

Florence Mayet	04 37 25 45 43
Séverine Rodet	06 11 17 81 56

Nantes

Guillaume Chailloux	02 40 38 54 06
Elsa Bourdon	06 22 70 07 18

Metz

Vanessa Jereb	06 26 34 09 92
Frédéric Lesca	06 11 29 29 87