



Les Chiffres clé du Groupe SFR

Historique Intéressement :			
	2007	2006	2005
SFR	8,50 %	7,00 %	8,62 %
SFR SC	7,31 %	6,57 %	9,14 %
SRR	9,42 %	7,82 %	9,14 %

Action Vivendi au 22/09/2008

Prix de l'action : 24,00 €

Progression depuis 12 mois : -23,80%

Participation 2007 : 40 m€ (37m€ en 2006)

S.M.I.C. depuis le 01/07/2008

Smic horaire brut : 8,71 €

Plafond Sécu : 2 773 € mensuel

Rédacteur en chef : Frédéric LESCA

Equipe de rédaction : Vanessa JEREB, Fabrice PRADAS, Eric DUJARDIN, Olivier BARBE.

Comité de relecture : Geneviève TRUONG NGOC, Jacques MULLER

(Tirage : 10 000 exemplaires)

SOMMAIRE

► Bilan GPEC	p. 2	► Dossier (Vivendi)	p. 13-14
► Actu groupe (Intéressement, Œuvres sociales, ...)	p. 3	► Repères « SFR en chiffres »	p. 15-16
► Focus (SFR Développement)	p. 4	► Service client	p. 17-19
► Opinion (Voix des collaborateurs)	p. 5	► CHSCT	p. 20
► Dossier (Fusion SFR 9C imminente)	p. 6-9	► Social (modernisation marché du travail)	p. 21
► Dossier (Représentativité)	p. 11-12	► Social (comparaison accords SFR et 9C)	p. 22-23

EDITO: Quel SFR pour demain ?

Nous vivons depuis un an maintenant, les grandes manœuvres de réorganisation pour aborder l'ère d'un nouvel SFR, après 20 ans d'une existence qui a connu le succès que l'on sait. Le changement de modèle économique qui se dessine va également entraîner une profonde révision du « modèle social ». Après une première expérience d'externalisation de 1900 salariés des centres d'appel en 2007, le rachat de Neuf Cegetel sert maintenant de prétexte pour supprimer plus de 780 emplois. Le réseau, les fonctions supports et les régions sont durement impactés par la réorganisation, après avoir été les pionniers de la « success story » qui caractérise l'entreprise.

Résultat de ces épisodes douloureux : les équipes sont aujourd'hui démotivées. Les mesures sociales et financières ne sont pas une fin en soi. Il est temps que la Direction de l'Entreprise donne des signes forts aux salariés, aussi bien à ceux qui veulent partir, en leur donnant les moyens de se développer à l'extérieur, qu'à ceux qui veulent rester et construire le SFR de demain. Chacun doit pouvoir se projeter dans l'avenir.

La culture d'entreprise de SFR est héritée de la période « start-up » permettant de rapprocher les hommes tout en construisant le social. Si les salariés « participent » à leur corps défendant aux choix stratégiques, la Direction doit cependant être à la hauteur des nouveaux enjeux économiques qui ont motivé ses choix. Elle doit présenter aux collaborateurs un projet qui nous développe, un projet qui nous motive, un projet qui nous fait vivre. Mesdames et messieurs les membres de la Direction : montrez nous le chemin économique et social du SFR de demain

Vanessa JEREB



L'UNSa devient représentative sur 9cegetel et ses filiales.

Ironie de l'histoire, après avoir été contestée et écartée devant les tribunaux par la direction de 9Cegetel, lors de la fusion absorption de Cegetel par 9 Télécoms, l'UNSa est aujourd'hui de nouveau représentative sur ce périmètre. Un certain nombre d'élus de tous bords ont déjà rejoint ses rangs et elle a nommé des DS et représentants syndicaux aux CE et CHSCT de 9Cegetel et 9Center à Marseille.

Jacques ROCHWERG et Olivier BARBE en sont respectivement les DSC et DSCa sur le périmètre 9Cegetel. Ils travaillent de concert avec les DSC et DSCa du groupe SFR à une fusion future des 2 sections.

L'UNSa prépare aussi son rapprochement avec la CFE CGC afin de proposer aux salariés du groupe une alternative syndicale nouvelle. Des synergies sont déjà engagées avec la CFE CGC côté 9C, et nous attendons des avancées prochaines avec celle de SFR.

Frédéric LESCA



Jacques ROCHWERG & Olivier BARBE (UNSa 9C)

Equipe UNSa UES SFR

De gauche à droite :

Fabrice PRADAS - DSI SFR SC 06 17 34 55 08

Vanessa JEREB - DSCa SFR Groupe 06 26 34 09 92

Frédéric LESCA - DSC SFR Groupe 06 11 29 29 87

Vous souhaitez soutenir notre action, obtenir régulièrement de l'information, participer au débat social,

Remplissez un bulletin d'adhésion ou faites vite le 01 71 07 60 64 ou dscunsa@sfr.com ou Intranet rubrique Instances représentatives CE / infos syndicales / UNSA



Bilan GPEC 2007 [®] sources Sextant

La GPEC ou la « Grande Supercherie »

La direction, empêtrée dans son accord de GPEC qu'elle n'a jamais réussi à faire fonctionner a dû, cette année encore, faire semblant de savoir ce qu'elle allait faire de ses collaborateurs dans les trois ans à venir.

Exercice particulièrement difficile cette année car elle savait pertinemment que le PSE serait « annoncé » au mois de juin mais les impacts n'étant pas censés être connus au moment des premières réunions de la GPEC de janvier, le rapprochement ne pouvait rentrer dans le scope des justifications de baisse ou de hausse d'activité.

Dos au mur, la direction nous a donc joué la Grande Supercherie...

1. Le principe : Arriver à préparer le terrain pour le PSE en faisant passer d'ores et déjà certains messages du style : « Les régions sont en déclin », « les pôles de compétences en région, nous y réfléchissons », « certains métiers sont en baisse mais on ne vous dit pas vraiment pourquoi », « on fait des études par bassins d'emplois, ça peut servir », « on a inventé des bilans de compétences maison, vous allez voir, c'est super »...
De toute façon, le processus étant voué à être remis en cause de la nouvelle business plan après le rapprochement avec 9Cegetel, les explications pouvaient être plus ou moins fumeuses, cela n'avait pas d'importance.
2. Le calendrier : Un autre aspect pour que l'illusion puisse fonctionner, tenir les délais pour éviter les chevauchements. En effet la direction a mené tambour battant les réunions des différentes commissions afin de finir à tout prix le processus d'information-consultation du CCE à la mi juin, juste avant l'annonce du plan social.
3. Les conséquences : Comme par magie, la plupart des métiers voués à diminuer dans les deux à trois ans apparaissent clairement dans le Plan Social comme des métiers supprimés d'ici moins d'un an, c'est-à-dire finalement à courte échéance. Les fameux pôles de compétences en régions se réduisent à une seule ville (Lyon) qui centralise un certain nombre de métiers. Le reste est volontairement centralisé sur Paris sans aucune alternative ou initiative. Et dire que « l'Audace » fait encore partie des Valeurs du Groupe !

C'est donc dans un délai plus que réduit et sans avoir vraiment la possibilité de prendre le temps de la réflexion que les collaborateurs se retrouvent à devoir très rapidement rebondir sur un nouveau projet alors que la GPEC permettait de faire les choses un peu plus sereinement, dans la durée.

L'expert mandaté par le CCE, le Cabinet Sextant avait déterminé que 1258 salariés étaient positionnés sur des emplois « sensibles ». Sachant que le taux de rotation naturel (turn-over) permettrait de gérer la baisse prévisible dans 36 % des cas seulement. En revanche 398 salariés étaient positionnés sur des emplois pour lesquels une hausse des effectifs était attendue.

Quid de ces chiffres maintenant ?

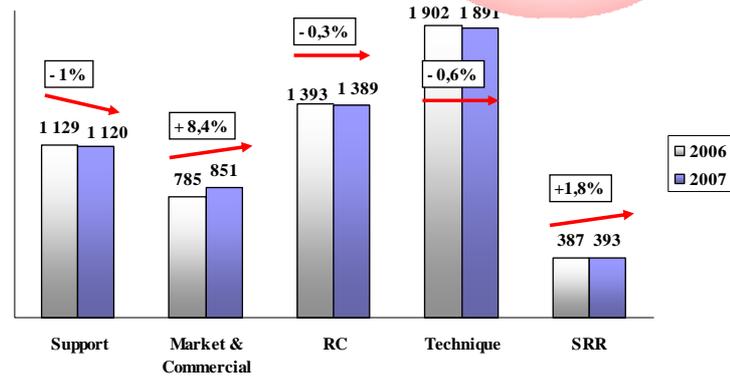
Le PSE vient changer la donne et annuler toutes les prévisions. De plus, la plupart des départs ne se feront pas dans le cadre de la GPEC mais dans celui du PSE.

Ce sera donc une fois de plus un coup d'épée dans l'eau pour cette année. Nous devons attendre l'année prochaine pour recommencer un nouvel exercice sur de nouvelles hypothèses.

Davy METTLER

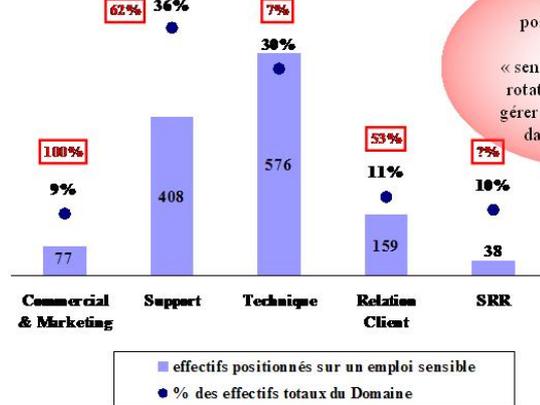
Les effectifs CDI dans TOUS SFR ont restés relativement stables en 2007, avec néanmoins des disparités selon les domaines d'activité

Effectif total CDI :
2006 = 5 596
(hors transfert RC de 1 809 salariés)
2007 = 5 644
+ 1 %



Répartition des effectifs positionnés sur un emploi sensible à 1 an ou à 3 ans par domaine dans l'UES SFR

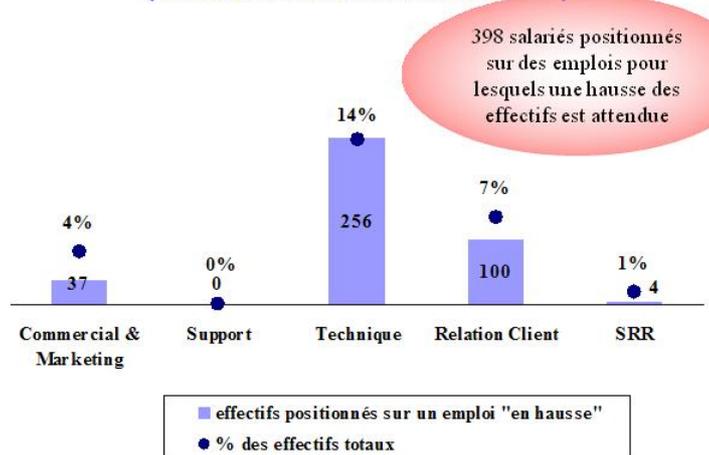
(sur la base des effectifs inscrits au 31/12/07)



1258 salariés positionnés sur des emplois « sensibles » : le taux de rotation permettrait de gérer la baisse prévisible dans 36 % des cas

Répartition des effectifs positionnés sur un emploi à la hausse à 3 ans par domaine dans l'UES SFR

(sur la base des effectifs inscrits au 31/12/07)



398 salariés positionnés sur des emplois pour lesquels une hausse des effectifs est attendue



Actu Groupe ...

Les œuvres sociales de SFR

Le budget prévisionnel des activités culturelles et sociales de SFR (hors SFR SC) est estimé pour 2008 à 1.900.000 Euros. Ce montant représente 1% de la masse salariale, rien de comparable donc avec les 1% sur le chiffre d'affaires pour le CE d'EDF.

Les gros budgets de dépenses sont :

- le remboursement des activités culturelles et sportives au travers de la subvention des 120 Euros ;
- l'attribution de chèques vacances ;
- l'organisation d'une fête de Noël et la distribution de cadeaux ou de chèques cadeaux à cette occasion ;
- le subventionnement :
 - o de locations hiver – printemps – été ;
 - o de voyages ;
 - o de colonies de vacances.

Les trois CE de SFR ont choisi, suite aux dernières élections, de mutualiser leurs activités afin de ne pas créer de différences dans le traitement des collaborateurs. En revanche, soucieux de répondre aux préoccupations des bas salaires, les élus UNSA ont tenu à mettre un place un système de tarif préférentiel dans le cadre notamment du locatif.

Ils souhaitent également répondre aux préoccupations des salariés en matière de pouvoir d'achat par le biais de négociations avec des fournisseurs leur permettant d'accéder à des réductions sur des produits tels que l'électroménager par exemple ou l'organisation d'opérations ponctuelles avec des magasins proches des lieux de travail tels que Puma ...

La dernière enquête de satisfaction organisée par la Commission des œuvres sociales mutualisées a permis de constater que les collaborateurs étaient globalement satisfaits des actions mises en œuvre à leur profit.

Les souhaits exprimés (meilleure communication, action sur le pouvoir d'achat, ...) ont été analysés par la Commission qui s'attachera à y répondre au mieux..

Nathalie ROVILLAIN & Pascale FICHAUT

Interact ... tous concernés !

L'objectif du logiciel **InterAct ES** (Interaction between IT cost and usage), en cours d'installation sur tous les postes de travail des collaborateurs du groupe, est de permettre aux décideurs de mesurer et de contrôler la qualité de service ou disponibilité (constatée réellement) et l'usage des applications (locales, client-serveur et web) depuis le poste utilisateur avec en parallèle la même action sur les ressources matérielles attachées aux postes utilisateurs (fixes ou nomades) à la différence des produits qui opèrent par sondage et échantillonnage des données sur les réseaux ou serveurs.

Basé sur une technologie unique et innovante, l'agent intelligent non-intrusif **Interact**, est la solution pour les responsables informatique d'avoir une mesure et un contrôle de la disponibilité, de l'usage des applications (locales, client-serveur, Web) depuis le poste utilisateur.

Le logiciel **Interact** peut contrôler la disponibilité réelle du poste de travail comme des applications sur ce poste de travail. Comme chaque poste est affecté à un utilisateur, l'entreprise pourra donc facilement mesurer si il faut conserver ou non ce poste. L'entreprise maîtrisera son infrastructure.

L'utilisateur pour sa part aura le sentiment d'être observé en permanence et ceci peut engendrer du stress.

Patrice CALLAMARD

Intéressement ... nouveaux objectifs pour 2008

Critères groupe (UES) : 4%

UES	Déclench ^{nt}	Objectif atteint	valeur max
EBITDA consolidé en M€ *	3129	3477	2,50%
Chiffre d'affaire récurrent net de promos en M€	8163	9070	1,50%
TOTAL			4,00%

Critères par entité : 6%

SFR et FrNet2	Déclench ^{nt}	Objectif atteint	valeur max
Ventes brutes (en milliers) ⁽¹⁾	4643	5 159	
Résiliations (churn) (milliers)			
- ABO	1831	1 748	0,75%
- PP	2740	2 525	0,25%
Part de préférence	0	1	1,00%
Qualité Réseau & Systèmes			
- TNQP Voix 2G / 3G	7%	6%	0,50%
- Data : TNQ Web 2G / 3G	3%	2,50%	0,50%
- Qualité de service SI	75%	85%	0,50%
- Qualité de facturation	6%	4%	0,50%
CUBE en M€ :			
- OPEX (en M€)	4600	4182	0,75%
- CAPEX (en M€) (3)	860	782	0,25%
TOTAL			6,00%

SFR SC	Déclench ^{nt}	Objectif atteint	valeur max
Baromètre Anjoy SC	67	69	1,50%
Coût horaire	64,90 €	62,90 €	2,00%
Qualité de service (mesure de la non qualité)	8,50%	7,30%	1,50%
Taux de succès du recouvrement amiable	83%	85%	1,00%
TOTAL			6,00%

La Réunion	Déclench ^{nt}	Objectif atteint	valeur max
Baromètre satisfaction clients type Anjoy	74	76	1,00%
EBITDA SRR en M€	80	86	2,00%
Qualité du Réseau : TQPM	96%	98%	1,00%
Parc ARCEP La Réunion	551 700	574 700	1,00%
CUBE en M€	1,6	2	1,00%
TOTAL			6,00%

La Force commerciale au Sulky

Ce sont environ 40 personnes appartenant à la Direction Commerciale Grand Public et à la Direction Commerciale Entreprise de SFR qui ont déménagé, à la fin du mois de mai dernier, du bâtiment « le Présidium » pour rejoindre l'ensemble des équipes SFR (Technique et Fonctions Support), sur le bâtiment « Le Sulky ».

Un accueil chaleureux a été orchestré par le DTR qui a offert les viennoiseries lors d'une rencontre « petit déjeuner », le 2 juin, conviant l'ensemble des collaborateurs de l'agence.

Bienvenue dans ce nouvel environnement...

Isabelle GERANT-SPARACIA

Focus - Innovation ...

SFR Développement ... au secours de l'innovation chez SFR

SFR Développement est un fond d'investissement monté par SFR qui a déjà investi dans 13 sociétés high-tech du secteur de la mobilité, aussi bien à destination du grand public que des clients entreprises.

La création de cette société (il y a maintenant 2 ans) dirigée par Jean François Caillard, polytechnicien, ancien cadre dirigeant chez Ubi Soft puis Fimatex, démontre bien que SFR veut devenir un acteur majeur du Web Mobile.

La grande flexibilité de ces jeunes sociétés dans lesquelles nous avons déjà investi près de 20 millions d'Euros, doit permettre à SFR :

- ✓ d'accélérer la mise en place de nouveaux services (R&D)
- ✓ de créer de la valeur
- ✓ de faire de la veille technologique et concurrentielle

Il est encore trop tôt pour avoir une idée précise de la valorisation de ces investissements (le bilan de 2009 devrait être révélateur), et les débouchés RH annoncés (postes ouverts aux collaborateurs SFR, investissements dans des projets proposés par les collaborateurs) ne sont pas encore au rendez vous...

Dans le cadre de la fusion avec 9Cegetel, SFR développement devrait trouver sa place au sein de la Direction Générale Réseau, SI et Innovation (direction du développement des nouveaux services).

En revanche, la place et le devenir des start-up (devenues filiales de 9C) poussant l'innovation côté « fixe » n'est pas encore affichée clairement (cf. tableau suivant)

Jet Multimédia	Leader européen des services en ligne multimédia interactifs. 41% de son CA est réalisé hors France.	63,6%
Efixo	Conçoit les routeurs et les applications associées aux offres 9C.	51%
Wengo	Opérateur de voix sur IP développant des applications de téléphonie, de messagerie instantanée et de visiophonie par Internet.	44%

Frédéric LESCA

Focus : Jet Multimédia

Ville : Lyon (69000)

URL : <http://www.jetmultimedia.com>

Description de la société : Pour les grandes entreprises et administrations mettant en œuvre des services en ligne stratégiques, Jet Multimédia fournit des services d'infogérance à valeur ajoutée pour des sites Internet, des services téléphoniques et des services sur mobiles et fax.

Autres informations : Pour le grand public, Jet Multimédia, partenaire des plus grands médias audiovisuels, crée, agrège et diffuse des services mobiles, des sites Internet et des services audiotex. Jet Multimédia commercialise des contenus mobiles dans plus de 60 pays

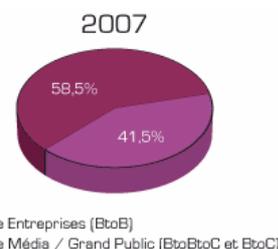
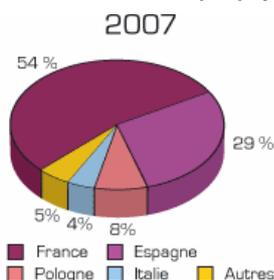
• CHIFFRE D'AFFAIRES ANNUEL : ➔ **264,9 M€ en 2007**

• RESULTAT OPERATIONNEL : ➔ **11,6 M€ en 2007**

• CAPITALS PROPRES : ➔ **103,6 M€ en 2007**

• EFFECTIFS : ➔ **622 personnes au 31/12/2007**

Répartition de l'activité par pays : **Répartition de l'activité par marché (CA net des versements) :**



Digitick	Billetterie/couponing sur web et mobile	30%
Prylos	Editeur d'application Java en entreprise	23%
Adeuza	Editeur d'applications communicantes pour des techniciens de maintenance	13%
Showcase label	Production de projets musicaux	8,5%
Inexbee	Editeur d'applications communicantes et convergentes	25%
Eyeika	Espace de partage de vidéos et photos pour amateurs et professionnels	7,1%
M2M solutions	Editeur de solutions de localisation, tracking	25%
Sofialys	Editeur d'applications de marketing mobile	20%
Backelite	Editeur d'applications de marketing mobile	15%
Webwag	Créateur de pages d'accueil personnalisées et windgets web et mobiles	15%
Supertec	PLV interactive	25%
Boutique officielle	Merchandising et produits dérivés on-line	25%
Trusted Logic	Applications carte SIM	12%

Opinion : Baromètre voix des collaborateurs ... au service de la stratégie RH

2006-2007 : « les collaborateurs sont inquiets sur leur avenir et souhaitent plus de mobilité »

=> Il faut s'adapter : la GPEC est là...

2007-2008 : « les collaborateurs ont des velléités de départ, il y a une crise de confiance »

=> Il faut partir : le plan de départ volontaire est là...

Présenté comme cela, nous pourrions penser que la direction RH du groupe adapte sa stratégie en fonction des résultats de l'enquête et donc des souhaits des collaborateurs. Un seul « hic » : nos dirigeants ne sont pas naïfs. La GPEC, le plan de départ volontaire étaient déjà dans les « cartons » bien avant les résultats de l'enquête. De là à nous faire croire que les résultats confortent ces choix RH !

Décryptage des résultats de l'enquête 2007-2008 :

Enquête 2007-2008

- 69% participation (3880)
- 55% d'hommes / 45% de femmes
- 65% de Cadres / 35% de non cadres
- Benchmark (18 entreprises >500 salariés)

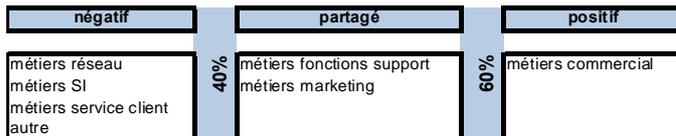
Indices TRIM :

SFR	Benchmark
39	43

-12 points/2006

Indice TRIM

Satisfaction	Recommandation	Si c'était à refaire
Motivation	Perception de l'entreprise	



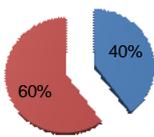
Les collaborateurs sont plus sévères qu'en 2006 notamment au service clients, au réseau et SI, faisant passer cet ensemble de critères sous le Benchmark.

climat psychologique

attachement	déception	méfiance
confiance	indifférence	désaccord
fierté	lassitude	enthousiasme

Climat psychologique

■ positif ■ partagé et négatif



Climat psychologique :

sentiment positif	confiance	↘
	déception	↗
-12 points/2006	méfiance	↗

L'attachement à l'entreprise reste fort (critère n°1) ainsi que l'optimisme sur l'avenir de SFR. Les collaborateurs sont en revanche, inquiets sur leur avenir personnel et celui de leur métier (respectivement 54% et 57 % pessimistes) de façon plus notable que dans le benchmark (inquiétant !).

Situation professionnelle :

situation professionnelle	
opinion positive > 75%	avantages sociaux, conditions de travail, horaires
50% < opinion positive < 75%	ambiance, matériel, prendre initiatives, charge de travail, formation
opinion positive < 50%	reconnaissance des efforts, rémunération, évolutions et promotions possibles

Le seul critère pour lequel nous dépassons le benchmark est « les avantages sociaux ».

Mobilité :

mobilité		opinions positives
sortir du cadre classique de vos fonctions		61%
acquérir nouvelles compétences à l'intérieur de votre fonction		51%
prendre plus de responsabilité dans le cadre de vos fonctions		44%
possibilité de changer de métier		35%

Sur l'ensemble de ces critères le Benchmark est mieux positionné que SFR qui a du mal à rendre ses collaborateurs plus responsables et à leur donner plus d'opportunités d'évolution (62% des collaborateurs pensent que la mobilité manque d'efficacité chez SFR).

Un chiffre inquiétant : 1/3 des collaborateurs ne connaissent pas les démarches à suivre pour engager une évolution professionnelle.

Organisation et management :

organisation et management			
décisions appliquées	OUI (58%)	confiance en la hiérarchie directe, représentants du personnel	plutôt
décisions rapides	NON (63%)	l'équipe dirigeante du groupe, les RH	plutôt pas
circuits de décisions clairs	NON (68%)	les actionnaires	pas du tout
résultats en baisse / 2006		résultats en baisse / 2006	

Même si les collaborateurs du groupe ont une bonne opinion globale sur leurs managers directs, une crise de confiance s'est installée sur les directions métiers (pas assez proches des préoccupations des collaborateurs -65%- et plutôt pas conscientes des réalités terrain -56%-).

Image de SFR :

images de SFR	
SFR est une entreprise...	SFR n'est pas une entreprise ...
solide financièrement	responsable vis-à-vis de ses collaborateurs
responsable vis-à-vis de ses clients	qui à une vision claire sur sa stratégie à long terme
responsable vis-à-vis de l'environnement	qui évalue ses collaborateurs sur leurs compétences
responsable en matière de diversité	
qui sait s'adapter	
où les collaborateurs sont impliqués	
résultats en baisse / 2006	



DOSSIER : SFR-Neuf Cegetel ... vers une fusion imminente...

Dossier réalisé par Frédéric LESCA

SFR fait enfin son opération de croissance externe en absorbant Neuf Cegetel. A quoi va ressembler le nouvel ensemble ? Comment la direction du groupe va-t-elle gérer la phase sociale (suppression de 776 postes) de transition basée sur les départs volontaires ? Quels moyens seront mis en place pour éviter les travers ?

Source Sextant et RH

Rapprochement SFR-9C : 2 cultures opposées pour un avenir commun!

Une fois la fusion effectuée, le nouvel SFR, constituera le 1^{er} opérateur alternatif européen, le seul concurrent à Orange : il devrait peser 25% du marché français des télécoms (en CA), dégager un Ebitda entre 3 et 10 fois supérieur à ses concurrents alternatifs et avoir des marges de manœuvres considérables en terme d'investissement (free cash flow 40 fois supérieur à celui d'Iliad)...des chiffres à faire rêver !!! Néanmoins, rien n'est encore « consommé » dans ce mariage de 2 sociétés aux profils opposés :

Tout d'abord SFR qui vient de fêter ses 20 ans, représente 2/3 du CA global que générera le nouvel ensemble (dont ¼ du revenu viendrait du mobile). En panne de croissance et d'innovation, SFR avait timidement entamé un début de croissance externe avec le rachat des activités fixes de Télé 2 pour lui permettre de s'implanter le marché de l'ADSL. Cela n'aura pas été suffisant pour peser face à des acteurs comme Free, 9C et même Alice... SFR a toujours porté une attention très particulière à son image, ce qui ne lui a pas permis d'endiguer un taux de churn supérieur à ses principaux concurrents. Espérons que les leçons du passé (événements de l'été 2007) et la prise de conscience récente de nos dirigeants, permettront de revenir à de meilleurs résultats. SFR met en avant l'ouverture du dialogue social et discute avec ses 6 organisations syndicales.

Le groupe Neuf télécoms, lui, a misé très tôt sur la croissance externe pour se développer en absorbant successivement Cegetel, AOL, Club internet. Lors de ces absorptions, les synergies générées n'ont, en revanche, jamais permis à Neuf Cegetel d'être vecteur de relais de croissance. Ce qui a condamné ce groupe à continuer sa politique de rachats, y compris dans des sociétés de services (nombreuses filiales de 9C), lui permettant d'être réactif et innovant. Pour autant, le social n'a pas été sa priorité, en favorisant une « chasse aux sorcières » envers les salariés de Cegetel lors de la fusion-absorption de 2003 et en chassant l'UNSA (1^{ère} organisation syndicale au sein de Cegetel) du paysage syndical historique. L'ensemble des accords sociaux du groupe 9C existants est moins avantageux que ceux de SFR (cf p22).

Le nouvel SFR doit aujourd'hui tirer les leçons du passé et prendre le meilleur des 2 mondes pour constituer un groupe riche et innovant financièrement et socialement. Ces perspectives doivent nous faire oublier nos anciens griefs d'autant que SFR annonce vouloir jouer l'ouverture pour réussir au mieux ce challenge. 9C doit faire de même et éviter de jouer les « rois du pétrole » dans certains secteurs du nouveau groupe comme les ressources humaines ou l'entreprise où ils ont encore beaucoup à apprendre.

Frédéric LESCA

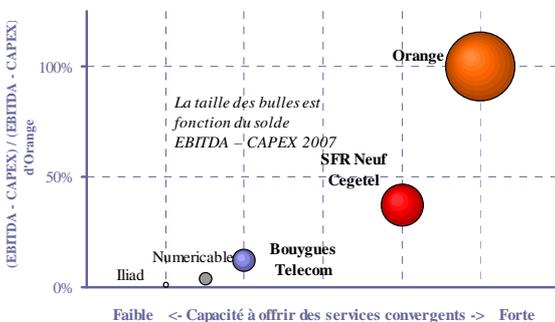


Nouvel SFR :

Finance

Chiffres France au 31/12/2007 (source Sextant et ARCEP)						Autres
---	--	--	--	--	--	--------

SFR Neuf Cegetel : Seule alternative crédible à Orange sur le marché français



CA 2007 (milliards €)	27,29	11,91	4,70	1,56	1,00	-
Ebitda 2007 (milliard €)	10,14	4,10	1,51	0,34	0,50	-
CAPEX 2007 (milliard €)	2,78	1,40	0,61	0,40	0,20	-
Free cashflow 2007 (milliard €)	7,36	2,77	0,89	0,01	0,30	-

Ebitda (résultat opérationnel ajusté) : c'est le résultat avant intérêts, impôts et dépréciation d'actif. Il s'agit tout simplement la capacité bénéficiaire d'une entreprise.

Capex : investissements corporels ou incorporels (à l'exclusion des investissements financiers) = dépenses d'équipements (ex construction ou extension d'un réseau).

Free Cash Flow : c'est le cash généré par l'entreprise qui reste disponible après investissements d'exploitation. Il est utilisé pour payer les impôts et les frais financiers, faire de la croissance externe, rembourser les dettes et rémunérer les actionnaires.

Le nouvel SFR devrait représenter 25% du marché des télécoms en France, avec une capacité bénéficiaire entre 3 et 10 fois supérieure à celle de ses concurrents alternatifs et possédant des capacités d'investissement considérables.

Au niveau européen, SFR Neuf Cegetel se positionne, enfin, comme le plus grand opérateur alternatif fixe et mobile, aussi bien en termes de chiffre d'affaires que d'EBITDA.

Le nouvel ensemble permettra à SFR l'accès à plus de 3 millions de foyers supplémentaires et des ventes croisées (comme Orange qui appelle ses clients voix pour leur proposer de l'ADSL ou de la mobilité.)



Nouvel SFR : Part de marché

Gros espoir sur l'entreprise de mieux concurrencer Orange qui domine encore largement le marché. La convergence devient enfin possible, et doit permettre des gains de parts de marché.

marché Grand public

Chiffres France au 31/12/2007 (source Sextant et ARCEP)							Autres
---	--	--	--	--	--	--	--------

part de marché ADSL (%)	46%	24%	-	25%	5%	-	
part de marché mobile (%)	44%	35%	17%	-	-	-	4%

marché Entreprises

part de marché fixe (2006 en %)	70%	14%	-	-	-	-	16%
part de marché mobile (2005 en %)	55%	37%	8%	-	-	-	-
part de marché mobile Grand comptes (2005 en %)	61%	31%	8%	-	-	-	-

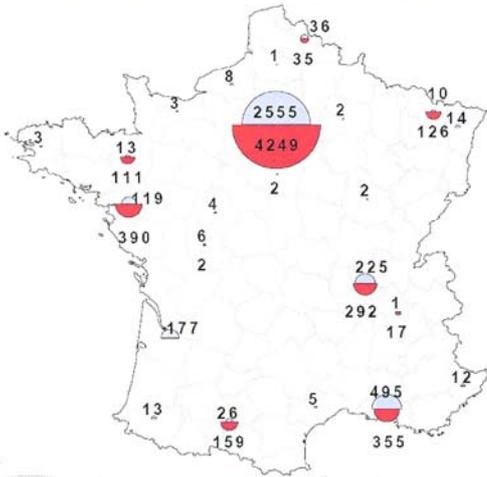


Nouvel SFR : Effectif

répartition des effectifs totaux des Groupes Neuf Cegetel et SFR

Chiffres France au 31/12/2007 (source Sextant et ARCEP)							Autres
---	--	--	--	--	--	--	--------

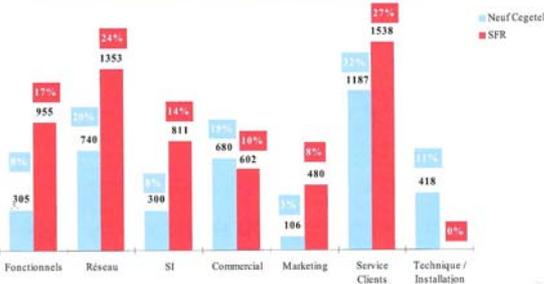
Effectif (2007)	114 000	10 600	7 400	3 700	700	-	
-----------------	---------	--------	-------	-------	-----	---	--



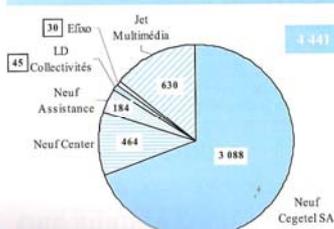
L'effectif du groupe SFR a significativement baissé depuis 2005 (-23%) suite à l'externalisation de 3 centres d'appel grand public lors de l'été 2007, tandis que celui de 9Cegetel a progressé de 11% sur la même période. 70% de l'effectif total est localisé sur IDF, le reste sur à peu près les mêmes zones d'implantation géographique, ce qui devrait simplifier les déménagements futurs. La région de Bordeaux (qui concentre l'activité Gestion client et Service technique client entreprise est la seule zone sur laquelle SFR n'était pas représentée).

L'évolution à long terme de la stratégie d'emploi exprimée en juin lors du bilan GPEC, nous amenait déjà à nous inquiéter pour les métiers du réseau et du support notamment en région avec des chiffres annoncés de l'ordre de 60% d'emplois menacés... SFR a profité du rapprochement avec 9Cegetel et des synergies envisagées entre les 2 groupes pour aller encore plus vite sur le sujet.

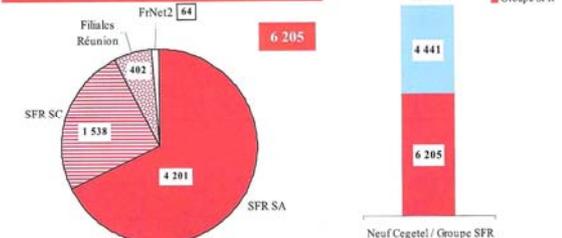
Effectifs par activité en volume et en pourcentage dans l'effectif total



Effectifs totaux du Groupe Neuf Cegetel au 31/12/2007



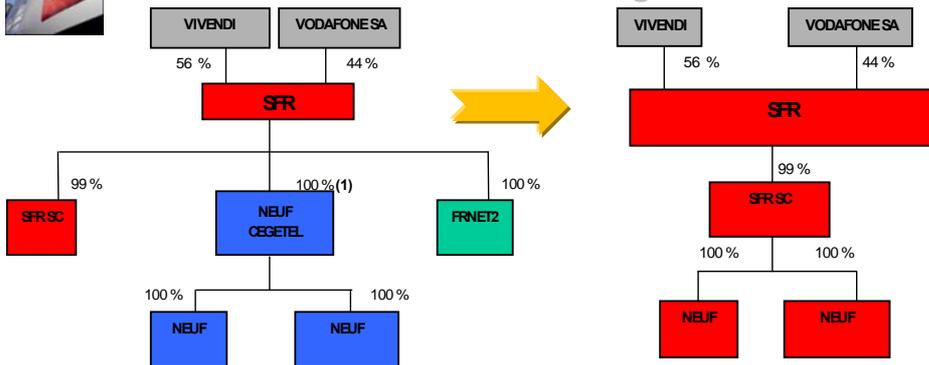
Effectifs totaux du Groupe SFR au 31/12/2007



Sextant NB : Les effectifs pris en compte comprennent les CDL, les CDD et les contrats d'apprentissage au 31/12/2007 hormis ceux de Jet Multimédia et de FrNet2, il s'agit des effectifs à fin 2007 et pour FrNet2, il s'agit des effectifs à fin 2007.



Nouvel SFR : Nouvelle Organisation



Conséquences juridiques :

Fusion de FRNET2 avec SFR au 1^{er} octobre 2008 : le personnel deviendra salarié SFR. Le statut collectif étant déjà harmonisé depuis le 1^{er} janvier 2008.

Cession des titres de 9assistance et 9Center à SFR SC au 31 décembre 2008 : ce changement n'aura aucune conséquence sociale. Chaque entité gardera son statut collectif à moins qu'un accord d'intégration dans l'UES n'ait été conclu d'ici là.

Fusion de 9Cegetel avec SFR au 31 mars 2009 : le personnel deviendra salarié SFR. Le statut collectif qui leur sera applicable est celui de SFR (ils conserveront le bénéfice des dispositions de leur statut d'origine pendant 15 mois à moins qu'un accord d'adaptation ne soit conclu).



Nouvel SFR : Conséquences sur l'emploi

L'objectif est clairement annoncé : il s'agit de supprimer 776 postes dont 50% sont positionnés dans la plupart des régions (hors IDF) : Aix (-102), Metz (-67), Nantes (-84), Toulouse (-71), Lyon (-35), Rennes (-14), Pau (-11), autres (-10).

Pour y arriver la méthode préconisée est : un Plan de départ Volontaire avec un certain nombre de mesures incitatives (financières, formation, création d'entreprise, aide au reclassement interne et externe, signature de conventions de partenariat avec les entreprises régionales qui recrutent). Ce PDV ayant été validé par la majorité des organisations syndicales du groupe dans l'accord du 27 juin 2008.

Devant l'ampleur de la restructuration et notamment la difficulté de comprendre le caractère « volontaire » du plan pour des équipes et des métiers disparaissant totalement, les représentants du personnel ont demandé des explications et des moyens supplémentaires pour ne laisser personne sur le « carreau »... A l'heure où nous imprimons ce numéro, nous n'avons pas encore l'ensemble de ces mesures (elles feront l'objet d'une édition spéciale).

Les outils sociaux pour faire face

Nous vous faisons en juillet 2008, dans notre lettre spéciale PSE (téléchargeable dans l'intranet rubrique **Instances représentatives CE / infos syndicales / UNSA / attention PSE 9cegetel**), un état exhaustif des mesures du plan de Départ Volontaire tel qu'il est présenté dans le livre 3 du projet de fusion.

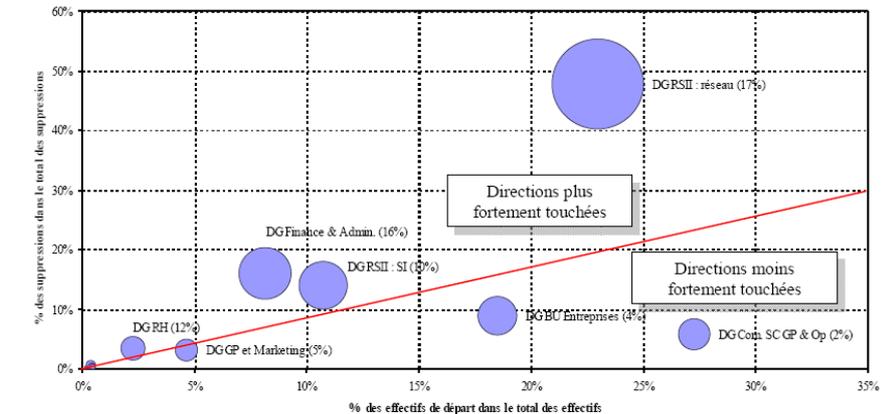
Lors des CCE extraordinaires des 11, 18 et 25 septembre 2008, elles devraient être précisées et améliorées par les élus. L'UNSA reste vigilante sur l'aspect VOLONTAIRE du plan dont le CHOIX doit rester l'élément essentiel.

Quelle architecture sociale

Autre sujet important : l'architecture sociale du nouveau groupe précisant l'organisation des instances représentatives du personnel et l'application des accords d'entreprise. Pour mémoire SFR souhaite depuis le début du rapprochement remettre en cause l'UES SFR pour nous amener à une différenciation des accords collectifs par activité. L'UNSA n'y est pas opposée à condition d'y mettre tous les « garde-fous » possibles pour éviter un traitement totalement inéquitable de deux catégories de salariés, et que cela se fasse dans le cadre de l'accord d'UES de SFR qui prévoit l'intégration d'un groupe tel que 9 Cegetel. Il suffirait de négocier l'harmonisation des statuts comme nous l'avons déjà fait lors de la fusion avec Télécom Développement ou plus récemment FRNET2.

Synthèse

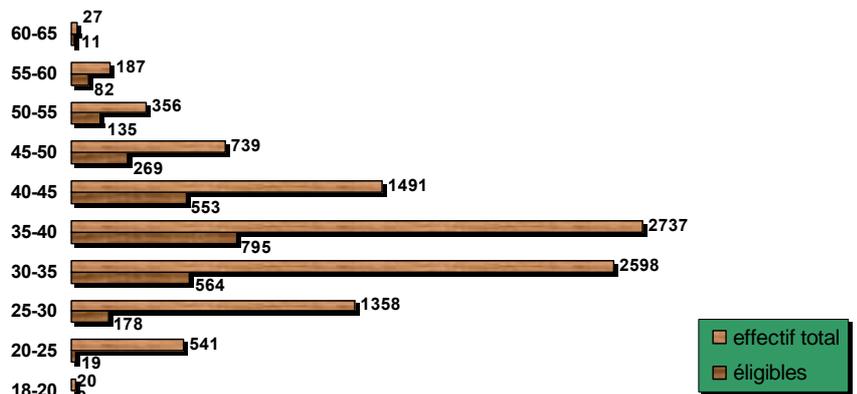
	Effectifs Eligibles	Postes à pourvoir	Suppressions	Créations
Secrétaires ou équivalent	287	3	60	1
Présidence	0	0	0	0
Direction de la Communication	12	2	5	3
Direction de la Stratégie	0	0	0	0
Direction Réglementation Environnement et Etudes Economiques	2	0	1	0
DG Grand Public & Marketing	270	20	22	0
DGRS21 - SFR Développement	0	0	0	0
DGRS21 - DSI GP	71	5	19	19
DGRS21 - DTHD	51	2	27	41
DGRS21 - DSI entreprise & fixe	11	0	2	12
DGRS21 - DRMO	843	5	272	86
DGRS21 - DRF	278	8	42	34
DGRS21 - DOSI	116	3	39	16
DGRS21 - DSI O&C	133	1	44	7
DGRS21 - direction	2	0	2	0
DGRS21 - DDNS	0	3	0	2
DG BUE - Service Client & Qualité	112	7	25	16
DG BUE - Opérations	13	3	5	0
DG BUE - Marketing Produits	16	2	2	2
DG BUE - Marketing Offres	20	4	3	2
DG BUE - Commerce	166	4	22	30
DG Commerce, SCGP, opérateurs - SCGP	8	0	7	0
DG Commerce, SCGP, opérateurs - Direction Qualité	5	0	1	0
DG Commerce, SCGP, opérateurs - Opérateurs	11	0	1	0
DG Commerce, SCGP, opérateurs - Prog MVNO 9mobile	10	0	11	0
DG Commerce, SCGP, opérateurs - Dir Enseigne Espace SFR	13	0	2	0
DG Commerce, SCGP, opérateurs - Dir Commerciale	19	1	5	5
DG Commerce, SCGP, opérateurs - Dir Back Office & DPL	95	0	16	0
DG F&A - Secrétariat Général - DISAG	44	0	13	6
DG F&A - Secrétariat Général - Direction Juridique	15	0	8	6
DG F&A - Achats	84	2	18	8
DG F&A - DAF (y compris Fiscalité, Finances & trésorerie, Audit)	251	2	78	25
DG Ressources Humaines	101	2	24	5
TOTAL	3059	79	776	326



La taille des pastilles est fonction des suppressions brutes. Le pourcentage fourni dans chaque étiquette est le taux de suppressions brutes par rapport à l'effectif de départ.

Sextant

éligibilité par tranche d'âge





Nouvel SFR : Volet Social : Pistes d'améliorations :

Lors des CCE des 11 et 18 septembre 2008, les représentants du personnel assistés de leur conseil (cabinet Sextant), ont proposé un certain nombre de demandes visant à améliorer le livre 3 (volet social) du plan de départ. Certaines mesures sont directement issues des demandes des collaborateurs, d'autres de PSE comparables vécus chez Vivendi ou d'autres grandes sociétés.

Points sensibles du plan	Demandes en cours ds élus
<i>(à l'heure où nous imprimons ces pages, nous n'avons pas encore les réponses de la direction sur ces sujets)</i>	
Volontariat ou contrainte ?	<ul style="list-style-type: none"> ☺ Fusionner certaines catégories professionnelles proches pour élargir l'accès au plan de départ volontaire ☺ Abandonner certains projets de fermetures, centralisations et externalisations, si le volontariat n'est pas suffisant
Les transferts géographiques	<ul style="list-style-type: none"> ☺ Aides supplémentaires à la reconnaissance et au déménagements ☺ Prise en charge (jusqu'à la prochaine rentrée scolaire) des frais de garde d'enfants ☺ Mise en place de prêts relais (pour les propriétaires) ☺ Aide au reclassement du conjoint ☺ Période probatoire seulement au bénéfice du salarié ☺ Prime au reclassement réussie avec ou sans mobilité géographique ☺ Augmentation des moyens de formation pour la prise du nouveau poste
Trouver des volontaires	<ul style="list-style-type: none"> ☺ Accroissement des indemnités (seuil de bonification à 40 ans, forfait en fonction de l'ancienneté) ☺ Propositions de 3 offres valables d'embauches ☺ Pour les volontaires au reclassement externe, la prise en charge du différentiel de salaire pendant une durée limitée ☺ Pour les volontaires créateurs d'entreprise, possibilité en cas d'échec de réintégrer le PSE

Les différents PSE des filiales de VIVENDI

PSE prévoyant des licenciements collectifs de plus de 10 salariés :	Vivendi SA (2003) ~200 postes	Reclassement interne : prise en charge du différentiel de rémunération pendant 2 ans + indemnité forfaitaire Reclassement externe : prise en charge du différentiel de rémunération pendant 1 an Rémunération du salarié maintenue à 100 % pendant l'intégralité du congé de reclassement, de 8 ou 9 mois selon l'âge et l'ancienneté, et pouvant être prolongé jusqu'à 12 mois pour les salariés de plus de 45 ans et de plus de 15 ans d'ancienneté. Cabinet d'outplacement devant proposer au moins 3 Offres Fermes d'Emploi Aide à la création d'entreprise : indemnité forfaitaire la plus élevée (25 K€) et possibilité d'un essaimage via transfert d'actifs ou contrat d'activité.
	Vivendi Games (2005) ~57 postes	La filiale qui s'engage le plus vers une obligation de résultat en termes de reclassement externe via le cabinet d'outplacement, avec <u>2 offres valables d'emploi comportant certaines garanties</u> : (1) une offre d'emploi en CDI ou CDD de 6 mois, le cabinet ayant l'obligation de proposer une autre OVE si celui-ci ne débouche pas sur un CDI (2) pour un poste correspondant au métier, aux compétences, aux aptitudes du candidat ; (3) à son projet professionnel ; (4) offrant un salaire en rapport avec la qualification du salarié au moins égal à 100 % de l'ancien salaire brut annuel ; (5) pour un poste proposé en Ile-de-France (sauf accord exprès du salarié) ; (6) et pouvant aboutir à la proposition d'un contrat de travail. Congé de reclassement pouvant être prolongé jusqu'à 12 mois pour les salariés de plus de 40 ans ou handicapés. Indemnité de licenciement équivalente que le salarié adhère au congé de reclassement ou pas
	Canal + (2007) ~257 postes	Une indemnité de licenciement importante : jusqu'à 30 mois de salaire pour un salarié ayant 15 ans d'ancienneté et ne bénéficiant pas du congé de reclassement. Par ailleurs, pour les salariés de moins de 55 ans, au-delà de 18 ans d'ancienneté, l'indemnité est majorée de 0,4 mois de salaire par année d'ancienneté > 18 ans En matière de mobilité géographique , plan prévoyant l'aide au reclassement du conjoint démissionnaire (indemnité de 4 000 € + prise en charge cabinet d'outplacement pendant 3 mois), et indemnité d'allongement de trajet.
	SFR-SC (2007) ~1800 postes	Une indemnité de licenciement importante : jusqu'à 33,44 mois de salaire pour un salarié ayant quinze ans d'ancienneté (cadre ou non cadre âgé de 35 à 55 ans) n'adhérant pas au congé de reclassement, et jusqu'à 26,44 mois (pour un non cadre) et 27,44 mois (pour un cadre) dans le cas contraire. En matière de mobilité géographique , congés spécifiques de reconnaissance et recherche du logement si déménagement : avec prise en charge des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration pour le salarié et sa famille
Le plan d'UMF de février 2008 est en fait un plan de licenciement de moins de 10 salariés	UMF (2008) ~6 postes	Gamme d'aides à la mobilité géographique à la fois étendue et équivalente pour les reclassements externes et internes : indemnité de changement de résidence, de frais de déménagement, congé de reconnaissance de 3 jours avec prise en charge des frais pour le salarié et sa famille, prise en charge des frais d'agence et de caution dans la limite de 3 200 €, accompagnement par un organisme dans leur mobilité du salarié et de sa famille, ... Reclassement externe : prise en charge du différentiel de rémunération pendant 1 an Indemnité de licenciement équivalente que le salarié adhère au congé de reclassement ou pas Majoration de l' indemnité de licenciement en fonction de l'âge, mais aussi de la situation familiale



Social :

Espace mobilité VS Espace métier ...

La direction a respecté l'accord signé le 27 juin en mettant en place des espaces mobilité afin que chaque collaborateur puisse s'informer des possibilités de reclassement. Nous avons tous reçu de la DRH SFR un mail avec cette plaquette (adaptée pour chaque site) nous renvoyant à un numéro de téléphone.

En revanche, service minimum sur les explications associées ... il faut dire que tout étant fait dans la précipitation la plus totale ... même les intervenants du cabinet ALTEDIA, chargés de nous répondre, sont déconcertés. Pas d'accès à l'intranet SFR, pas d'accès à l'intranet Vivendi, pas de renseignements sur le principe d'éligibilité, ... bref, à ce jour ... le constat est que ce n'est pas au point. Les renseignements restent généraux et ne font que dérouler les informations concernant le volontariat et les mesures d'accompagnement.

Il faut dire que pour obtenir des réponses à vos questions, la meilleure solution aujourd'hui est de les poser sur le portail My SFR où nous voyons de plus en plus de commentaires à l'article sur le « rapprochement de SFR et de Neuf Cegetel » dans la rubrique Actus RH. Les réponses ont le mérite d'être plus claires ... même si parfois, elles contredisent ce qui a été négocié avec les partenaires sociaux.

En attendant, la question que l'on peut se poser c'est « que deviennent les espaces métiers ? » créés à grand renfort de Com. dans le cadre de la GPEC ... et qui n'ont servi à ... pas grand chose voire rien, sinon s'acheter une bonne conscience avant la grande lessive.

Eric DUJARDIN

VERDI : SFR externalise à tout va. Et pas que ses salariés ...

Depuis un an SFR s'est lancé dans l'optimisation de son système d'information. Ce travail a d'abord consisté à scinder l'ensemble des prestations en 11 parties distinctes et à identifier pour chacune d'entre elles les prestataires qui y opéraient. Le constat a été sans appel avec parfois plus de 10 intervenants de sociétés différentes pour un type d'opération. Un méga-appel d'offres portant sur la maintenance et le développement de l'ensemble du patrimoine applicatif de SFR a donc été lancé, décomposé en 11 lots répartis par grandes fonctions (facturation, portail client, réseau...), dont 5 ont été attribués pour une durée de trois ans et demi.

A terme la volonté de SFR est de ne garder que 3 à 5 prestataires qui devraient lui permettre de notables économies.

Les gagnants de la première partie de l'appel d'offres portant sur la maintenance informatique pour un coût global d'une centaine de millions d'Euros par an sont : l'américain Accenture, le français Sopra et l'indien Wipro.

La plus belle part revient à Accenture qui emporte la maintenance du portail client et des outils d'aide à la décision pour 65 millions d'Euros sur trois ans et demi !!! sic ... car on se souvient que c'est le même Accenture qui a englouti 200 millions d'Euros dans le vaste projet de NSI (Nouveau Systèmes d'Information) qui a explosé en vol car trop volumineux. Sopra empoche 45 millions d'Euros pour s'occuper de l'intranet et la collecte de données et enfin, Wipro, associé au britannique Logica, s'est vu attribuer la gestion du réseau pour environ 25 millions d'Euros

Mais contrairement à ce qui avait été annoncé en CE DGRS, les économies demandées par SFR vont se traduire par une délocalisation à marche forcée dans les pays à bas coûts et une réduction drastique du panel des fournisseurs. En effet, chaque prestataire devra délocaliser au minimum 60% des prestations pour atteindre les 20 à 30% d'économie réclamés par SFR.

Cet appel d'offre n'est qu'une première étape qui sera suivie par une seconde à horizon mi-2009 pour le reste des lots et portant sur une soixantaine de millions d'Euros par an. Bien sûr, les trois premiers lauréats sont idéalement placés pour cette deuxième tranche. Il est regrettable que le choix des nouveaux fournisseurs dans le cadre de VERDI (Sourcing) ait été révélé dans la presse avant que les collaborateurs soient informés.

On ne peut que constater encore une fois que les Echos sont très bien informés ... et les fuites, ce coup ci ne peuvent pas venir d'élus ou de collaborateurs ... !

L'opéra de Verdi version SFR nous fait clairement passer du romantisme au scepticisme.

Eric DUJARDIN et Patrice CALLAMARD



Recours au Conseil d'Etat contre le rachat de Neuf Cegetel par SFR

L'association UFC Que choisir monte au créneau suite à l'annonce du rachat de Neuf Cegetel par SFR en déposant un recours devant le Conseil d'Etat. L'association estime que cette opération de rapprochement crée un duopole - dans les télécoms comme la TV payante - entre deux groupes : d'une part, France Télécom-Orange, d'autre part, Vivendi et ses filiales Canal+, SFR et Neuf Cegetel. Bercy avait donné son feu vert le 15 avril sans demander l'avis du Conseil de la concurrence. C'est ce point que l'association souligne en estimant que les concessions faites par Vivendi sont trop faibles. Le rachat de Neuf Cegetel faisant disparaître "le seul concurrent contestataire du marché français". De plus l'UFC estime que Vodafone co-contrôle SFR avec Vivendi, et donc que, selon le droit des concentrations, le rachat aurait dû être examiné à Bruxelles et non à Paris.

Derrière tout ça, l'association flaire une "entente" entre certains acteurs de premiers ordre et s'étonne qu'aucun des principaux rivaux de Vivendi (Orange, Free, AB...) n'aient déposé de recours contre ce rachat. Bien sûr Bercy contrôle 27% du Groupe Orange ... il aurait été de mauvaise grâce d'attaquer une décision de son principal actionnaire... de plus à y regarder de plus près, la liste des concessions faites par Vivendi laisse apparaître des « cadeaux » taillés sur mesure pour chacun des contestataires potentiels, apparemment destinés à apaiser leur courroux....

Eric DUJARDIN



DOSSIER :

Représentativité syndicale : enjeux et opportunités

Dossier réalisé par Vanessa JEREB

Une loi vient d'être votée bousculant le monde tranquille des organisations syndicales endormies depuis plus de 40 ans sur leurs rentes de situation !

La Recomposition du paysage syndical français

La représentation syndicale est en crise depuis les années 1970 dans les entreprises du secteur privé notamment. Plusieurs raisons sont à l'origine du déclin du syndicalisme en France :

- le désintérêt des salariés pour le fait syndical, et qui ne se reconnaissent plus dans les délégués,
- la volonté des entreprises d'affaiblir la représentation syndicale
- l'abus de certains délégués qui « profitent du système »

Aujourd'hui, de nouvelles lois ont fait évoluer la démocratie sociale dans l'entreprise. Plus que jamais, les accords d'entreprise devront être négociés et signés par des organisations syndicales qui ont une légitimité dans l'entreprise. Cette légitimité passera par les urnes (les élections CE).

Un système figé depuis plus de 40 ans

Cinq confédérations syndicales bénéficient d'une « présomption irréfragable de représentativité », depuis un arrêté du 31 mars 1966 qui a fixé le nombre de ces confédérations syndicales : CFDT¹, CFTC¹, CFE-CGC¹, CGT et FO¹. Concrètement, une organisation affiliée à l'une de ces confédérations peut s'implanter dans une entreprise sans avoir à faire la preuve de son existence réelle en termes d'adhérents. Le « club des cinq » peut aussi présenter ses candidats, dans les entreprises, au 1^{er} tour des élections CE et DP. Elles sont également seules habilitées à négocier des accords d'entreprise. Les autres syndicats, notamment Sud¹ (scission de la CFDT) et l'Unsa¹ (scission de la Fédération de l'Education Nationale et de la Fédération Syndicale Unitaire) doivent faire la preuve de leur représentativité, parfois devant les tribunaux lorsqu'ils sont contestés par l'entreprise ou par les autres syndicats. L'Unsa SFR existe depuis 2004 cependant, nous avons dû défendre notre représentativité devant les tribunaux à 3 reprises. Aujourd'hui, nous sommes la 2^{ème} force syndicale (cf les élections de mars 2007).

Les critères actuels de représentativité

- l'indépendance vis-à-vis de l'employeur, via les cotisations, le nombre d'adhérents
- l'activité syndicale, l'influence, les tracts...
- l'ancienneté,
- le comportement patriotique pendant la guerre (critère qui n'est plus pris en compte par les juges).

La jurisprudence la plus récente (Cassation Sociale, 3 décembre 2002 et Cassation Sociale, 21 mai 2003) ajoute l'influence (l'audience notamment mesurée par les résultats électoraux) l'indépendance et l'activité (mesurées par les actions menées).

Vous avez dit UNSA

Parmi les derniers nés du paysage syndical français, l'UNSA, créée en 1993, revendique aujourd'hui plus de 320.000 adhérents au plan national aussi bien dans la fonction publique que dans le privé. Dès sa création, l'UNSA s'est fixé comme objectifs de promouvoir un progrès social durable, de lutter contre toutes les formes d'exclusion, de participer à la construction d'une Europe sociale, de défendre l'emploi et le service public à travers le dialogue et la négociation sans refus systématique ni complaisance.

Les forces en présence	Date de création	Nombre d'adhérents 1973	Nombre d'adhérents 2006
CFDT*	1964	800 000	850 000
CFE-CGC*	1944	250 000	150 000
CFTC*	1919	150 000	135 000
CGT*	1895	2 000 000	710 000
FO*	1948	600 000	500 000
Unsa	1993	/	300 000
Union Syndicale Solidaires (Ex Groupe des 10)	1981 (Sud) 1998 (UNS)	/	80 000

Source : SOULARD Christophe – Syndicats. *représentativité irréfragable, décret de 1966.

Les nouvelles règles du jeu : analyse des enjeux de la « position commune » :

La Loi « rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » s'inspire des négociations qui ont été menées entre les organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) et les organisations de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO) et finalisées en avril 2008. La CFDT, la CGT, le MEDEF et la CGPME ont signé, ce qui est appelé « la position commune » sur « la représentativité, le développement et le financement du syndicalisme ». L'UNSA n'étant pas représentative au niveau national (au vu des critères actuels de la loi) n'a pas pu participer à ces négociations.

Une polémique s'est engagée entre les signataires et les non signataires car au-delà de la nécessité de revoir les règles du jeu, la loi qui en découle sonne la fin de vie de certaines centrales syndicales en esquissant une refondation du paysage syndical autour de grandes centrales. Il faut distinguer trois niveaux : l'entreprise, la branche et l'interprofessionnel.

1 – Au niveau de l'entreprise

Qui pourra se présenter aux élections professionnelles ?

Les organisations syndicales qui satisfont à trois critères : le respect des valeurs républicaines (ce qui implique le respect de la liberté d'opinion politique, philosophique ou religieuse ainsi que le refus de toute discrimination, de tout intégrisme et de toute intolérance), le respect de l'indépendance, et un critère d'ancienneté fixé à 2 ans.

Ces deux ans s'appliquent au champ professionnel (fédérations) ou géographique (structures territoriales) qui couvrent l'entreprise ou l'établissement concerné.

Pour se présenter au premier tour de l'élection une distinction est faite entre les organisations actuellement représentatives et les autres. Les premières jouiront d'une présomption simple de représentativité ; ce qui signifie que cette représentativité pourra être contestée, soit par les employeurs soit par une autre organisation syndicale lorsque l'un des critères ne sera plus effectif. La présomption irréfragable (qui ne peut être contestée) de représentativité n'existe plus. Pour les autres organisations, elles devront faire la preuve de leur représentativité suivant les trois critères détaillés ci-dessus.



Qui sera représentatif dans l'entreprise ?

Il faut distinguer la possibilité de se présenter aux élections et la capacité à être représentatif.

Pour être représentatif il faut satisfaire à sept critères cumulatifs (article 1 de la Loi). Respect des valeurs républicaines, respect de l'indépendance, ancienneté de deux ans ; mais aussi la transparence financière, l'audience, l'influence caractérisée par l'activité, les effectifs d'adhérents et les cotisations.

On pourrait avoir le cas de figure suivant : un syndicat obtenant plus de 10% de suffrages aux élections mais voir sa représentativité contestée au motif d'un manque d'influence caractérisée par son manque d'activité par exemple. On imagine les difficultés d'appréciation pour les magistrats.

Entre deux élections, dans le cas d'une nouvelle création syndicale, la désignation d'un délégué syndical ne pourra pas être réalisée, étant donné que l'élection est le critère déterminant de toute reconnaissance syndicale.

Toutes les élections qui vont avoir lieu dans l'entreprise seront soumises aux dispositions suivantes :

- Seront représentatifs dans l'entreprise les syndicats qui auront atteint 10% des suffrages exprimés au premier tour de l'élection.

Tout syndicat qui n'aura pas atteint les 10% ne sera pas représentatif et cela même s'il l'est aujourd'hui.

- Le délégué syndical sera désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10%. Pour rappel, aujourd'hui, les organisations syndicales représentatives peuvent désigner leur délégué comme bon leur semble.

Dans ce cadre, les élections professionnelles tiennent lieu d'évaluation de la légitimation et de la représentativité des forces syndicales en présence. La naissance ou la disparition d'une organisation syndicale est désormais soumise à la loi des urnes professionnelles !

2- Au niveau de la branche

A ce niveau il est prévu une période transitoire, avec une application de la loi au plus tard en 2013.

A cette date, pour être représentatives dans une branche, les organisations syndicales devront avoir recueilli 8% des suffrages, en prenant en compte le cumul des résultats électoraux des différentes entreprises réunies dans la Branche Professionnelle. De plus, il faudra que les organisations syndicales disposent d'une implantation géographique caractérisée par une présence territoriale équilibrée au sein de la branche.

Il faut savoir qu'il existe 260 branches de plus de 5 000 salariés. SFR est rattaché à la branche des télécommunications.

3 - Au niveau national et interprofessionnel

A cet échelon là également, une période transitoire est prévue avec une application de la loi, au plus tard début 2013.

Pour être représentatif, il faudra avoir recueilli au moins 8% des suffrages au plan national et interprofessionnel. Mais, de plus, il faudra être reconnu représentatif à la fois dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Il faut noter que la loi précise qu'à terme (2013), les 8% nécessaires pour être représentatif au niveau de la branche et de l'interprofessionnel seront alignés sur les 10% de l'entreprise.

L'article 11 de la loi contient une disposition intéressante. Il précise que jusqu'à la détermination des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (en 2013), sont présumées représentatives les cinq confédérations qui le sont aujourd'hui « ainsi que toute organisation syndicale de salariés dont la représentativité est fondée sur les critères mentionnés à l'article L.2121-1 du code du travail dans la rédaction antérieure à la présente loi ».

En clair, cela signifie que le gouvernement peut reconnaître représentative une nouvelle organisation avant 2013 à condition bien sûr que cette nouvelle organisation réunisse les critères nécessaires pour être représentative. Il s'agit essentiellement des effectifs, de l'audience et de l'indépendance. Cette disposition concerne notamment les syndicats émergents comme l'UNSA dont l'audience dépasse largement celles d'organisations représentatives dans l'ancien système.

La conclusion des accords.

Aux trois niveaux entreprise, branche, interprofessionnel, un accord ne sera valide que s'il est majoritaire. L'accord majoritaire est défini comme signé par des organisations ayant obtenu 30% des suffrages aux dernières élections professionnelles, à condition de ne pas faire l'objet d'opposition de la part d'organisations ayant obtenu au moins 50% des voix aux dernières élections.

En clair, la négociation que nous connaissons aujourd'hui est modifiée. Fini les accords signés par des organisations minoritaires, avec la complaisance de syndicats qui ne prennent pas leurs responsabilités, le tout dans une neutralité assourdissante. Il faudra donc désormais que les organisations syndicales « mouillent » leur chemise pour qu'un accord soit applicable : fini donc l'hypocrisie de celles qui ne signent rienmais qui ne s'opposent pas non plus.

Côté Direction, la qualité même de la négociation est profondément bouleversée, il va falloir « trouver » des « consensus » qui permettent de répondre aux obligations légales de la négociation, mais aussi d'avoir des syndicats qui signent les accords et qui représentent 30% des suffrages.

Cette loi va influencer fondamentalement sur les relations sociales et la négociation des accords collectifs dans les entreprises. Fini là également les bricolages et les rentes de situation syndicale. Les nouvelles relations sociales vont devenir beaucoup plus techniques et stratégiques.

Toutes ces nouvelles dispositions vont considérablement modifier le jeu des acteurs du dialogue social, tant du côté « Direction » que du côté « Syndicats ». Chacun d'entre eux est appelé à se remettre en question. Les élections professionnelles deviennent ainsi un véritable sondage d'entreprise sur les questions sociales et la désignation des représentants reconnus des salariés. Ces derniers deviennent ainsi les arbitres du dialogue social... pour peu qu'ils participent activement à ces élections professionnelles

La fusion UNSa / CFE-CGC

La première des conséquences est le projet de fusion de l'UNSa et de la CFE-CGC. C'est la première fois dans l'histoire du syndicalisme que 2 organisations fusionnent.

Ce processus est en cours au niveau national au sein des 2 organisations, il sera validé par les congrès (instance de gouvernance la plus haute) d'ici fin 2009. Mais dès à présent, un travail commun est en cours dans plusieurs entreprises : chez France Télécom, l'UNSa et la CFE-CGC font des listes communes.

En ce qui concerne SFR, les discussions n'ont pas encore commencé, mais l'UNSa souhaite construire avec la CFE-CGC un nouveau pôle fort aux services des salariés. A suivre.....



DOSSIER :

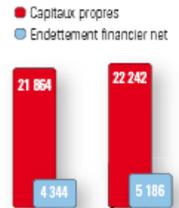
Vivendi ... organisation et activités d'un groupe « mal aimé »

Dossier réalisé par Frédéric LESCA (membre du comité de groupe Vivendi)

Le groupe mal aimé des analystes et spéculateurs depuis la fin des années MESSIER, après s'être désendetté complètement en vendant des actifs prestigieux dans le cinéma, l'édition et l'environnement, a du mal à donner une vision stratégique dynamique au marché et à ses salariés repartis dans 77 pays. Un peu de paillettes ne ferait pas de mal à ce groupe devenu une machine financière viable, mais qui n'insufflé pas de dynamisme social, préférant laisser chacune de ses activités autonome et cloisonnée.

Nous vous présenterons ici en nous basant sur les documents (rapport d'activité et rapport Sextant) du dernier comité de groupe Vivendi (où siègent des représentants des salariés de toutes les filiales), une synthèse de l'activité 2007, ainsi que les perspectives pour 2008.

Endettement financier net et Capitaux propres (en millions d'euros)



vivendi	2007	/2006
Effectif	37 223	+7 %
CA (millions €)	21 657	+8 %
Ebitda (millions €)	4 721	+8 %
Résultat net ajusté (millions €)	2 832	+8,3 %
Dividende (€)	1,30	+8,3 %



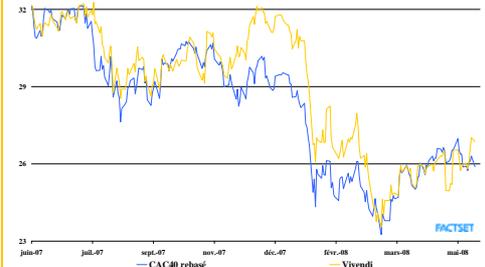
Ebitda (résultat opérationnel ajusté): c'est le résultat avant intérêts, impôts et dépréciation d'actif: tout simplement la capacité bénéficiaire d'une entreprise.
Résultat net ajusté: illustre les performances des activités en excluant la plupart des éléments non opérationnels et non récurrents.

Analyse 2007 :

L'année 2007 est marquée par la profitabilité de Vivendi, poussée par Maroc Telecom, Vivendi Games et Canal+ groupe. SFR demeure un des premiers contributeurs de richesse du groupe même si le CA ne progresse pas.

L'annonce du rachat de Neuf Cegetel et d'Activision n'a pas suffi à relancer le cours de bourse. D'autant que ces acquisitions devaient se faire par de la dette ou des capitaux propres. Maigre consolation, le CAC40 ne faisait gère mieux jusqu'à l'été 2008.

L'effectif du groupe a nettement progressé. Les acquisitions (TPS, BMG, Gabon télécom, Mauritel, Onatel) représentant à elles seules la moitié des entrées. C'est l'Afrique qui représente la première zone géographique en effectif (38%) devant la France (32%) à qui elle prend la place.



Social : Bilan des rémunération 2007

	Vivendi SA	UMG	Canal+	SFR	Vivendi Games
augmentations individuelles	cadres hors échelle : 2,8% autres : 2,3%	oui (non précisé)	3% (dont 1% garantie)	2,5% (dont 1,3% garantie)	2,5% à 4% collectif (/atteinte d'objectifs)
augmentations catégorielles	1,25% mini pour salaires <45K€	non	1% mini pour salaires <32K€	non	non
revalorisation des primes fixes	non	oui	+1,6% pour primes conventionnelles et +1,2% pour primes sujétion	+1,8% pour primes 3x8 et +2,3% pour primes panier	non
primes de performance individuelles	51% des cadres hors échelle ont reçu un bonus	non	évolution du variable : +24,25% pr conseiller client, + 16,51% pr techn conseil, +14,24% pr resp unité	enveloppe de 6% ppe 4% des éligibles ppe à 0).	60% des salariés ont reçu une prime discrétionnaire.
interressement	oui	non	oui	oui	oui
participation	non	oui	oui	oui	oui

DOSSIER (suite) : Vivendi ... données 2007 par entité

Universal Music Group

CA : 4 870 millions d'€ (22% du gpe)

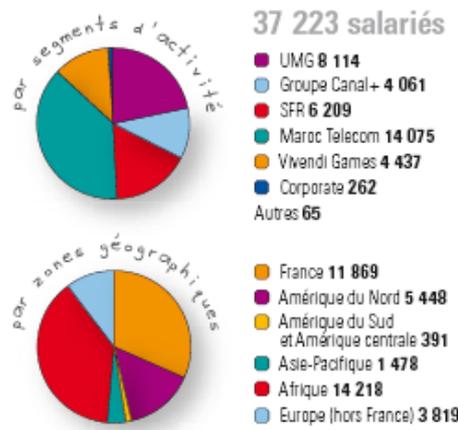
Ebitda : 624 millions d'€

Effectif : 8 114

Activité : leader mondial de la musique enregistrée notamment en Europe et Amérique du nord (3/4 du marché mondial). Présent dans 77 pays UMG détient 25,7% de parts de marché. Leader mondial de l'édition musicale.

A noter : Marché du disque qui s'effondre au profit de la vente numérique, bouleversement de la chaîne de valeur, loi anti-piratage sévère qui peine à être appliquée

Répartition de l'effectif au 31/12/2007



SFR

CA : 9 018 millions d'€ (42% du gpe)

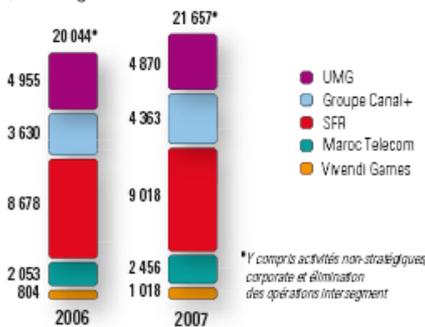
Ebitda : 2 517 millions d'€

Effectif : 6 209

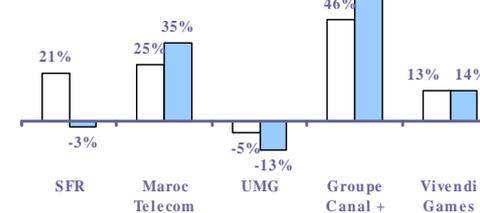
Activité : deuxième opérateur de télécommunications mobiles en France avec 18,8 millions de clients (33,9% parts de marché).

A noter : Très profitable mais en panne de croissance sur son marché. En déc. 2007 SFR signe un accord de cession des parts de L. Dreyfus dans 9Cegetel, qui devrait permettre au nouveau groupe de devenir le 1^{er} opérateur alternatif global (mobile, fixe et ADSL) français loin devant ses concurrents.

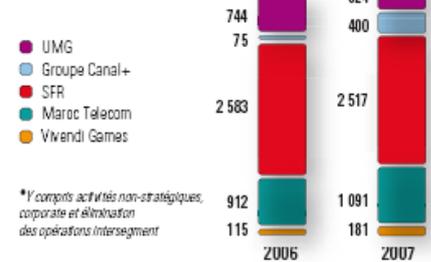
Chiffre d'affaires par segments d'activité (en millions d'euros)



Contribution à la croissance du CA 2007 et de l'EBITDA 2007



Résultat opérationnel ajusté par activités (en millions d'euros)



CANAL+ Groupe

CA : 4 363 millions d'€ (20% du gpe)

Ebitda : 400 millions d'€

Effectif : 4 061

Activité : acteur de référence dans l'édition des chaînes de TV en France et leader de la distribution d'offres de TV payante (10,5 millions d'abonnés à ses offres soit 75% de parts de marché). C'est aussi un des principaux partenaires du cinéma en Europe (production, financement et distribution de films).

A noter : année 2007 consacrée à l'intégration réussie de TPS, au développement de l'internationalisation (production et TV payante). La concurrence d'Orange sur les contenus pointe mais reste pour le moment limitée.

MAROC Telecom

CA : 2 456 millions d'€ (11% du gpe)

Ebitda : 1 091 millions d'€

Effectif : 14 075

Activité : premier opérateur global au Maroc avec 13,3 millions d'abonnés mobiles (66,5% de parts de marché) et 90,4% des accès Internet. Il détient 51% des participations de Mauritel (Mauritanie), Onatel (Burkina Faso) et Gabon Telecom.

A noter : il s'agit d'une véritable pépite qui dégage suffisamment de ressources pour autofinancer ses investissements (notamment sur les marchés africains) et rémunérer grassement ses actionnaires. Il constitue depuis 2007 la 1^{ere} filiale de Vivendi en termes d'effectif.

VIVENDI Games

CA : 1 018 millions d'€ (5% du gpe)

Ebitda : 181 millions d'€

Effectif : 4 437

Activité : développeur, éditeur et distributeur de jeux interactifs pour toutes les plateformes via ses filiales Blizzard et Sierra.

A noter : le jeu World of Warcraft représente 80% du CA de la société (danger). En déc. 2007, Vivendi Games annonçait le projet de création d'Activision Blizzard, leader mondial du divertissement interactif (augmentation de la profitabilité en vue). Le secteur du jeu vidéo sera en forte croissance sur les prochaines années, et Vivendi semble avoir réussi sa consolidation dans le secteur.

Repères : SFR en Chiffres

(Réalisé par Frédéric LESCA à partir des données CCE et rapport Sextant)

SFR et le marché :

	Marché Français des télécoms	SFR
Nb client mobile 2007 (millions)	56	18,1
CA 2007 total (milliards d'€)	42,5	8,6
Emplois 2007	> 100 000	6 239

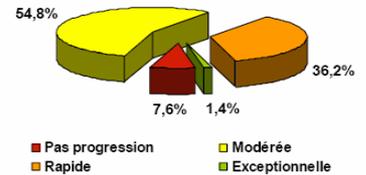
Répartition marché télécoms :
53% mobile
33% fixe
14% internet

Part de marché parc mobile :
33,96% pour SFR
43,78% pour Orange
17,38% pour Bouygues
4,88% pour MVNO

Résultats 2007

Données groupe SFR (toutes activités) :
Base client active = 18,77 million de clients
CA total = 9,018 milliard d'€
EBITDA = 3,431 milliard d'€

Progression dans l'emploi



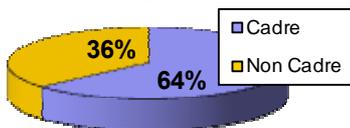
SFR et l'emploi (données au 31/03/08) :

au 31/03/08	CDI	CDD	Total	Age moy.	Ancienneté moy.	Taux abs*
SFR+FRnet2	4120	245	4365	37,9	7,8	3,4% **
SFR SC	1403	69	1472	34	6,5	10,4%
SRR	396	6	402	34,2	6,4	5,8%
UES SFR	5919	320	6239	36,5	7,2	

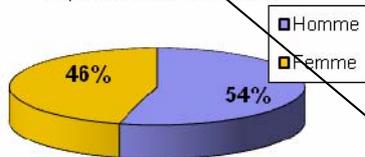
* taux mensuel

** uniquement. Pour SFR (FRNET2 : 0,7%)

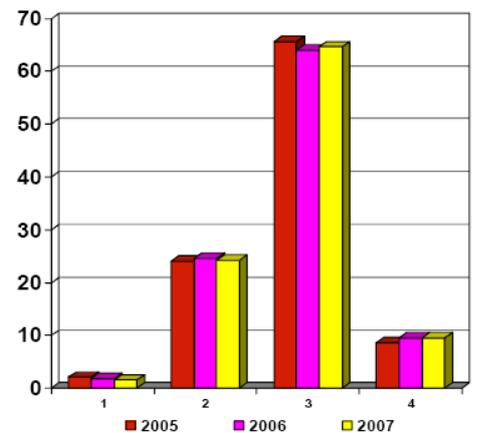
Répartition Cadre/Non Cadre UES SFR



Répartition H/F UES SFR

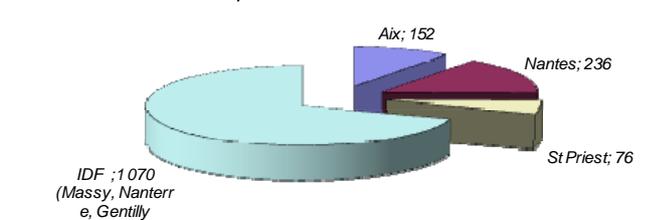


Appréciation du niveau de maîtrise de l'emploi

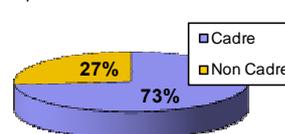


	1	2	3	4
2005	2,1%	24,1%	65,6%	8,7%
2006	1,8%	24,6%	64,0%	9,6%
2007	1,6%	24,2%	64,6%	9,6%

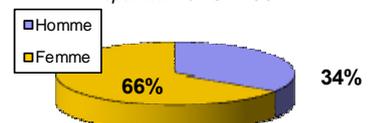
Répartition de l'effectif SFR SC



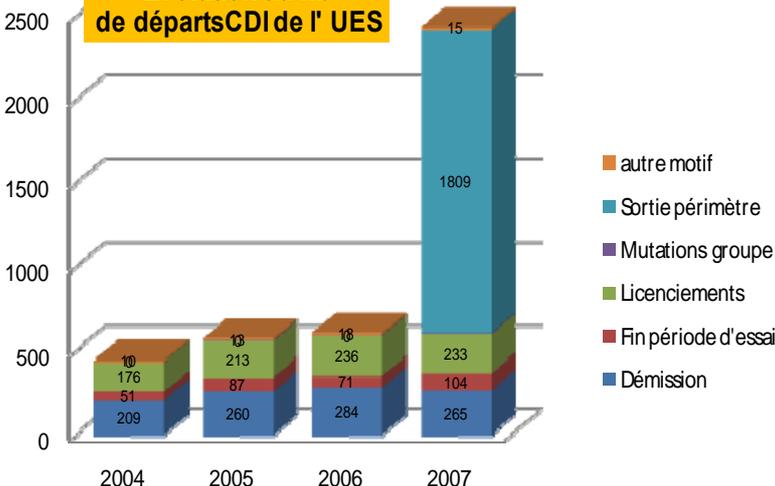
Répartition Cadre/Non Cadre SFR SC



Répartition H/F SFR SC



Evolution du nb de départs CDI de l'UES



Repères : SFR en Chiffres

SFR et les salaires - Comité salaire 2008 :

Chiffres clés Cosal 2008

	Enveloppe 2008	Taux dépensé	Sélectivité
AI (hors SFR SC)	2,8%	2,78%	90%
Revalo (hors SFR SC)	0,5%	-	-
AI (SFR SC)	2,6%	2,59%	89%
PPE	6%	6%	92%
Parts variables	-	113%	96%

AI : Augmentation individuelle

Sélectivité : % des collaborateurs éligibles ayant bénéficié d'une mesure salariale

Taux utilisation : enveloppe dépensée / enveloppe théorique à objectifs atteints.

Répartition d'AI (2008) par tranche :

tranche	SFR	SRR	SFR SC
AI < 0%	11%	7%	11%
0% < AI ≤ 1,5%	6%	9%	11%
1,5% < AI ≤ 2,5%	28%	33%	22%
2,5% < AI ≤ 3%	25%	24%	32%
3% < AI ≤ 4%	18%	9%	13%
4% < AI ≤ 5%	7%	7%	8%
AI ≥ 5%	5%	11%	3%

55% des collaborateurs éligibles ont eu une augmentation d'au moins 2,5% (contre 54% en 2007)

Répartition des augmentations par sexe 2008

(taux dépensés)	Hommes	Femmes
SFR	2,79%	2,76%
SRR	2,77%	2,85%
SFR SC	2,66%	2,55%

56% des hommes éligibles à une augmentation > 2,5%.

54% des femmes éligibles à une augmentation > 2,5%.

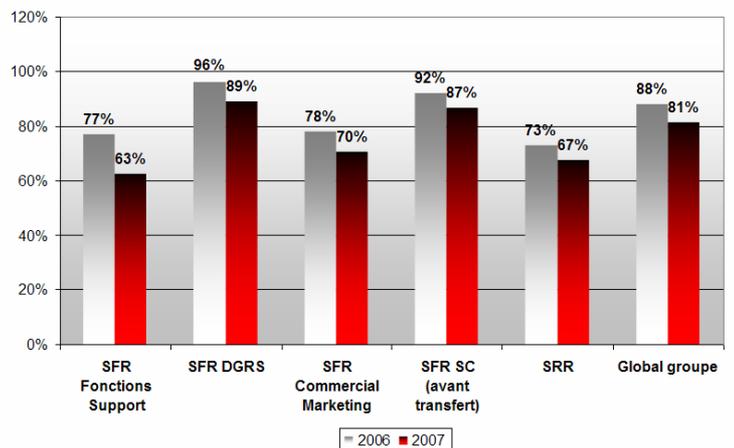
SFR et la formation : Bilan 2007

Chiffres clés Groupe - formation 2007

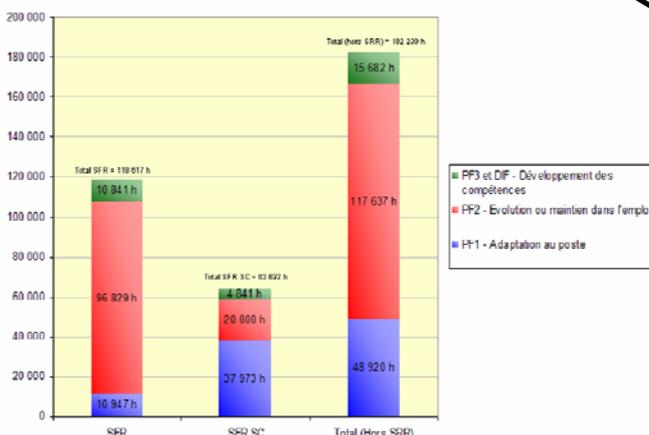
	2007	2006*
Nb heures réalisées	191 368	186 212
Nb heure moy/collaborateur	32	30
Nb de personnes formées	6 359	6 241
Investissement global	14 065 €	13 552 €
Effort de formation / collaborateur	2 353 €	2 204 €
Effort de formation en % de la masse salariale	4,59 %	4,76 %

* Excepté collaborateurs des sites SFR SC de Poitiers, Toulouse et Lyon

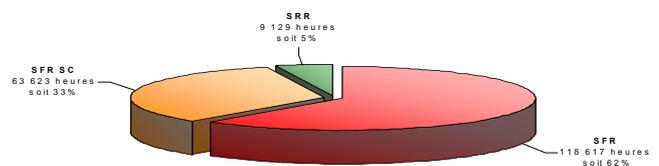
Taux d'accès par périmètre CE



Répartition des catégories de formation



Volumes d'heures par société





Actu - Service client

EDITO:

A peine annoncé le rachat de la totalité des actions Neuf Cegetel, la direction communique sur son projet de réorganisation de l'entreprise pour un nouvel SFR, impliquant au passage 776 suppressions de postes sur l'ensemble du nouveau Groupe.

SFR Service Client est cette fois-ci épargnée par la coupe dans les effectifs.

Pour autant, le projet de SFR implique de profonds changements pour sa filiale et dessine un nouveau visage pour SFR Service Client.

D'une part, les activités de relation, de gestion et de recouvrement des clients « Entreprise » sont regroupées avec tous les métiers de l'activité dans une seule et même Business Unit. D'autre part, les entités Neuf Assistance et Neuf Center sont rétrocédées à SFR Service Client par un transfert d'actions de ces deux entreprises.

Ainsi la totalité des activités de Relation Clientèle Grand Public du Groupe sont réunies dans une seule et même Direction.

Si les métiers de la Relation Clientèle dans le mobile et l'ADSL sont différents aujourd'hui, il est facilement envisageable que la convergence des produits et services va les rapprocher demain. Par conséquent, les spéculations existent déjà sur une fusion à terme des trois entreprises : SFR Service Client, Neuf Assistance et Neuf Center.

La nouvelle entité ainsi créée pourrait offrir dans bien des domaines des avantages pour la direction, surtout au niveau social, en la rattachant par exemple à une convention collective différente de celle des télécoms, comme la direction de SFR l'envisageait déjà au printemps, lors des premières réunions de négociation avec les partenaires sociaux sur l'architecture sociale du nouvel ensemble.

Il est probable que l'annonce du 30 juin sur la réorganisation du Nouvel SFR ne soit finalement qu'un premier palier d'une longue série...

Fabrice PRADAS

MASSY : Papyrus

Depuis la fin avril, le Service Client de Massy traite les courriers des clients en les consultant directement sur écran. Les courriers sont désormais scannés et les Chargés de Clientèle y accéderont depuis l'outil SAFIR, soit pour le traitement, soit lors de la prise d'appel pour une simple consultation et ainsi apporter une réponse adaptée et personnalisée au client. Pour l'UNSa, cet outil va allonger les temps de traitement des appels: un mot de passe supplémentaire est demandé pour lancer l'application et il faut comprendre la demande formulée sur le courrier, voire décrypter parfois l'écriture du client. En contrepartie de ces contraintes pour le salarié, il faut le reconnaître, ce nouveau système apporte un plus dans la qualité de réponse apportée aux clients.

Mariette HOUMAD

MASSY - Salariés au régime forcé...

La direction de SFR SC a décidé de dénoncer l'usage qui consistait à attribuer des tickets restaurants aux salariés travaillant moins de 5h30. Jusque là, tous les collaborateurs se voyaient attribuer un ticket restaurant pour chaque journée de plus de 5 heures travaillées. Selon la direction, sept collaborateurs seraient concernés par cet usage.

Lors de la consultation du CE en mars sur ce sujet, les représentants du personnel ont demandé à la direction, soit le maintien de cet usage, soit d'octroyer une compensation salariale pour les collaborateurs impactés. La direction a refusé.

Les élus au travers d'une résolution, ont manifesté auprès de la direction leur déception et incompréhension, en rappelant que cette décision impacte des salariés majoritairement en temps partiels avec les revenus les plus bas de l'entreprise. La suppression de cet avantage pour ces collaborateurs représente une baisse de leur pouvoir d'achat qui peut atteindre 100 Euros par mois.

Sabrina SENHADJI

NANTES : Bienvenue aux Flots Bleus



Depuis quelques semaines, une communauté des gens du voyage s'est installée derrière le site SFR de St Herblain.

La Direction a averti les salariés par mail sur la présence d'un « camping » à caractère « folklorique » à proximité du site et a demandé aux collaborateurs de ne pas avoir de gestes « provocants » envers cette population lors de la traversée du camp.

Dépaysant, les salariés ont pu se croire en vacances avant l'heure. Chacun aura appris à vivre avec l'autre et constaté par lui-même que ces personnes ont un comportement respectueux et sont loin des stéréotypes que nombreux peuvent s'en faire.

Guillaume Chailloux

NANTES - Rencontre le 23 mai 2008 avec Alain Olive, Secrétaire Général de l'UNSa

Lors du Conseil Régional UNSa Pays de la Loire, les élus et représentants syndicaux du site de St Herblain ont rencontré Alain Olive. Cette rencontre, organisée suite à l'annonce du futur rapprochement avec la CFE CGC a été l'occasion, pour les adhérents UNSa de débattre sur ce sujet.

En introduction, Alain Olive a expliqué « l'histoire » des syndicats et informé ensuite l'auditoire sur le contenu de la fameuse « Position commune » signée par 2 organisations patronales (MEDEF et CGPME) et deux syndicales (CGT et CFDT).

Par cette signature, le risque demain est de réduire le paysage syndical autour de deux grands courants, deux organisations syndicales.

De ce fait, la question d'un rapprochement avec une ou plusieurs autres organisations est ainsi posée et en cours de réflexion.

Rien n'est fait, tout reste à construire tant au niveau du choix de l'organisation comme des modalités, le but étant bien entendu de se renforcer et ne pas perdre les valeurs chères à l'UNSa comme notamment l'Autonomie.

Dans ce processus engagé par l'Etat de modernisation du paysage syndical, l'UNSa doit rester force de proposition et faire encore une fois valoir sa représentativité.



NANTES : Spider, l'araignée...

Service client

L'Araignée, l'Araignée, est un être bien singulier, Dans sa toile, il attend, d'attraper les brigands, Attention ! Car l'Araignée est là...

SPIDER, le Système de Protection de l'Information et De Recherche que nous avons chez SFR est un outil permettant d'analyser les flux Orian et de filtrer deux catégories de données, d'une part celles relatives aux consultations de clés de désimlockage et d'autre part celles contenant les informations à caractère personnel du client. SPIDER a été mis en place en 2007 afin que SFR se mette en conformité avec la loi car l'Entreprise a l'obligation de protéger les données à caractère personnel de ses clients. Comme la chanson, une chasse aux mauvais collaborateurs est donc ouverte depuis cette date sur l'ensemble des sites. Plusieurs salariés ont pu être convoqués, voire licenciés suite à des requêtes de SPIDER.

Dans l'esprit de tous, il s'agit de frappes chirurgicales, de pressions supplémentaires, d'un nouveau système de flicage, ayant pour but de mettre des collaborateurs « sur le carreau ». Chacun pourra considérer que les sanctions sont parfois disproportionnées par rapport aux actions reprochées, mais les règles sont les règles.....

En qualité de salarié vous n'avez peut être pas l'intention de flouer SFR ou même de faire des utilisations frauduleuses des données clients consultées sur Orian, cependant suite aux derniers dossiers de licenciement pour des motifs de ce type, l'UNSA souhaite mettre en garde les utilisateurs d'Orian et rappeler à son tour que l'utilisation de ce type d'outil est limitée à un usage professionnel. Mieux vaut prévenir...car l'araignée... est là !

Guillaume CHAILLOUX

GENTILLY : Des évolutions sur le site !

Des changements d'organisation se font de plus en plus ressentir sur le site de Gentilly depuis le rachat de 9C. De nouveaux collaborateurs arriveraient prochainement.

La Direction du site se veut rassurante sur le fait qu'il n'y aura aucune incidence sur les postes des collaborateurs déjà présents.

Cependant, une partie des collaborateurs voit cette fusion d'un bon œil car les opportunités de mobilité vers de nouveaux postes seront possibles à terme et une autre pense que certains postes seront menacés à moyen terme et que l'on risque de voir d'autres suppressions de postes dans les prochains mois.

Dans plusieurs services déjà, les effectifs se réduisent et la masse de travail est toujours plus importante pour chaque salarié. Les objectifs sont toujours revus à la hausse et les moyens pour les atteindre pas toujours adaptés.

Ceci a des conséquences sur les conditions et l'ambiance de travail aujourd'hui sur ce site. De nombreux salariés dépités pensent à leur avenir professionnel. Que faire ? un CIF, postuler à de nouveaux postes en détachement ou tout simplement en dernier recours démissionner et voir ce qui se passe ailleurs comme le suggère régulièrement la Direction de SFR. Avant de faire ce choix, les représentants de l'UNSA sur le site vous soutiennent, peuvent vous aider dans la mise en place de votre projet professionnel, pour trouver les réponses à vos questions et vous informer sur vos droits.

Yasmina BOUAZA

AIX : « Je ne vous entends pas, appuyez sur le bouton... Rappelez-moi d'une cabine qui fonctionne... »

Oui ! Ce sont bien des répliques d'un célèbre film comique français qui ont beaucoup fait rire les spectateurs, mais c'est aussi à quelques mots près le discours qu'il était possible d'entendre il y a peu sur les plateaux de la Relation Distribution Grand Public d'Aix-en-Provence, ou il y a quelques mois à Nantes. La cause : La migration des sites en VoIP (Voice over Internet Protocol). Déployé courant juin à l'Arcobole, les Chargés de Relation Distribution n'étaient plus en mesure d'entendre ou de se faire entendre correctement de leurs interlocuteurs au téléphone. Il est difficile dans ces conditions d'apporter une réponse correcte à une question posée où un mot sur deux n'a pas été entendu. Grésillements, bruits de fond amplifiés, voix métallique, conversation hachurée, écho... la liste des dysfonctionnements est longue. Le bruit s'est brusquement élevé dans les opens spaces. Chacun donnant de la voix pour se faire entendre par la personne au bout du fil. Les conséquences sont doubles : une qualité de service à la baisse et des conditions de travail qui se dégradent.

Les Membres du CHSCT ont donc d'abord mis en place un sondage auprès des salariés concernés pour avoir leur ressenti sur le sujet. Le résultat est sans appel :

90,74% des personnes interrogées trouvent la qualité sonore du nouveau poste moins bonne que l'ancien.

87,03% des salariés ayant répondu au sondage ont le sentiment de parler plus fort et 85,18% d'entres eux ont l'impression qu'il en est de même pour leurs collègues autour d'eux.

62,98% des collaborateurs expriment avoir des problèmes de concentration depuis le déploiement du nouveau matériel

1 collaborateur sur 2 déclare avoir des maux de tête, en moyenne deux fois par semaine et plus.

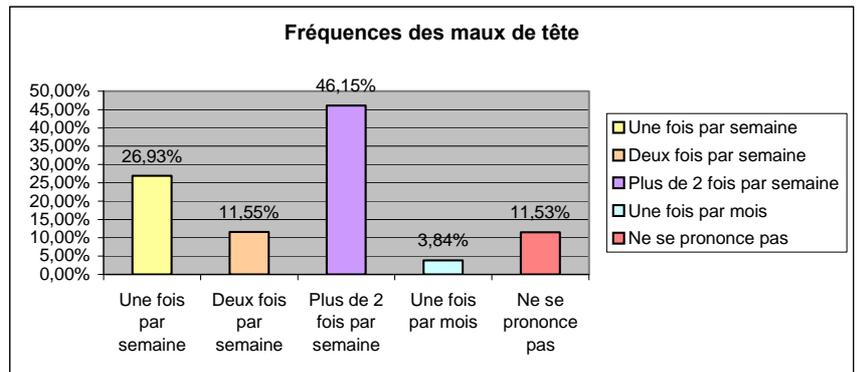
88,89% des salariés se disent insatisfaits ou peu satisfaits du nouveau téléphone.

Face aux nombreuses remontées des Représentants du Personnel, la direction du site a fait intervenir à nouveau un technicien. Des réglages ont été opérés de façon collective et individuelle sur plusieurs postes. Cependant la direction reconnaît aujourd'hui que certains désagréments, tel qu'une voix métallique par exemple, ne pourront disparaître même avec les meilleurs réglages possibles.

Les Membres du CHSCT vont donc prochainement sonder à nouveau les salariés concernés pour collecter leur avis après les dernières modifications techniques réalisées.

Début juin, la direction avait présenté la VoIP aux Membres du CHSCT comme une nouvelle technologie, offrant une qualité sonore différente de la téléphonie classique... personne ne pouvait s'imaginer à quel point...

Fabrice PRADAS – Laurence SERGENT



Service client

AIX : Travailler plus... pour gagner peu !

Depuis de nombreuses années les sites internes de la Relation Distribution ouvrent les dimanches de décembre afin de venir en soutien à la distribution dans cette période de forte activité commerciale.

En novembre 2007, comme chaque année la direction informe et consulte les membres du CE SFR RDGP sur l'ouverture des sites d'Aix et Gentilly les dimanches de décembre, avec en complément une présentation de la rémunération qui sera appliquée pour l'occasion. La présentation faite est identique à celle des autres années. Les élus et représentants UNSA ne relèvent donc à cet instant aucune différence avec les années précédentes.

Les déceptions et désillusions ont été grandes lorsque les collaborateurs reçurent leur bulletin de salaire en janvier 2008. La rémunération appliquée pour ces jours de travail exceptionnels était différente des autres années. Le delta était de huit heures en moins par dimanche travaillé.

Jusqu'ici SFR Service Client rémunérait seize heures par dimanche travaillé avec un jour de repos de compensation en complément.

Pour la fin d'année 2007, la direction a décidé de rémunérer ces mêmes jours comme une journée normale et donc de ne payer que huit heures de travail avec une journée de récupération.

Face aux interrogations des élus UNSA sur cette différence, la direction répond que le Code du Travail n'impose pas à l'entreprise de payer seize heures si un repos compensateur est octroyé. Que la direction applique la loi, nous ne pouvons pas le lui reprocher. Par contre, faut-il encore communiquer en conséquence en amont et ne pas induire les salariés en erreur.

L'UNSA a saisi l'inspection du travail sur ce dossier. La direction aurait du expliquer de façon claire et précise que le système de rémunération allait changer, afin que chacun puisse prendre la décision de travailler ou non les dimanches en toute connaissance.

L'inspectrice du travail a demandé à la direction de SFR de s'expliquer.

Finalement, dans un souci d'apaisement après des mois de discussions avec les représentants du personnel et pour clore ce dossier, la direction a décidé de régulariser exceptionnellement les heures manquantes par rapport à l'ancienne rémunération pour les dimanches travaillés en 2007.

L'UNSA constate que ce changement de politique de rémunération pour les dimanches et jours fériés a déjà eu un impact radical sur le nombre de volontaires pour travailler de façon exceptionnelle lors de ces jours : pour le 14 juillet, aucun salarié ne s'est positionné pour être volontaire.

L'UNSA s'interroge sur ce choix de la part de SFR SC et soupçonne une volonté de sa part de faire sous-traiter tous les jours de travail exceptionnels afin de réduire les coûts.

Catherine CRUCHON – Sandrine LARocca

GENTILLY : Après Nantes, Aix, Gentilly... et 1 et 2 et 3 = Zéro !

La mise en place du nouveau call master suite au déploiement de la VoIP est plutôt mal perçue par les collaborateurs de la Relation Distribution de Gentilly car il présente beaucoup d'inconvénients à l'utilisation.

En effet, après une brève formation sur ce nouvel outil de travail, les collaborateurs n'arrivent toujours pas à l'utiliser facilement pour plusieurs raisons : Les réglages des tonalités et du son des écouteurs sont difficiles à réaliser car il faut être en communication. De nombreuses touches restent peu utilisées, trop compliquées, même avec l'aide du manuel d'utilisation. Ici aussi, le collaborateur en hot line n'entend pas clairement le distributeur, le bruit sur le point de vente est plus perceptible que la voix de l'interlocuteur en ligne. Il est par conséquent presque impossible de régler le son correctement avec ce nouveau téléphone. Pour ces raisons, de nombreux appels sont manqués, donc perdus et pénalisent la production et les objectifs du salarié. Ces dysfonctionnements devront être pris en compte par la direction pour les évaluations mensuelles des salariés.

Pour de nombreux Chargés de Relation Distribution, cet outil n'est pas du tout adapté aux besoins et au métier du service.

Mohamed BOUFOLLOUS

Quality Monitoring : La Fin du Big Brother ?

Comme vous avez pu le lire dans notre précédent numéro, le projet de Quality Monitoring a été suspendu soudainement par la direction de SFR SC début mars, mais savez-vous pour quelles raisons ?



Deux ans après le début du dossier de la Charte Téléphonique V2, le projet de Quality Monitoring, autrement dit, la mise en place de l'outil d'enregistrement des appels et des écrans d'ordinateur des chargés de clientèle dont il était question, était présenté par la direction aux élus.

Pas moins de sept procédures devant les TGI et une devant la Cour d'Appel avaient eu lieu, toutes sauf une en faveur des CHSCT.

Courant février, à l'aube de voir fonctionner le Quality Monitoring, les instances CCE et CHSCT étaient informées en vue d'une consultation sur le déploiement de l'outil et deux experts étaient désignés pour évaluer les conséquences d'un tel dispositif sur les conditions de travail.

Au même moment, Dominique Remond dévoilait à tous les CE sa vision et la politique qu'il souhaitait mener pour l'entreprise. Le nouveau PDG de SFR SC s'engageait devant les élus à traduire rapidement son discours en actes. Prônant notamment plus d'autonomie au quotidien dans l'action des Conseillers Client, le Quality Monitoring n'était plus par conséquent en phase avec celui de l'entreprise. Dominique Remond décida sur-le-champ de stopper le projet. Très vite, courant mars, les Représentants du Personnel furent informés de sa suspension. Les procédures de consultation des instances et les expertises furent arrêtées.

L'UNSA depuis le début des débats opposant la direction aux Représentants du Personnel n'a cessé de souligner qu'un tel dispositif portait atteinte aux libertés individuelles des collaborateurs et que l'outil utilisé à des fins d'évaluer individuellement les salariés était un mauvais outil de management. A aucun moment, le dispositif ne garantissait la proportionnalité des écoutes faites par rapport au but recherché et pire, aucun suivi hiérarchique n'était possible. Autrement dit, rien ne garantissait au salarié que l'outil serait utilisé correctement par son manager.

L'UNSA se félicite donc de la décision prise par la direction de suspendre ce projet.

Pour autant, faut-il croire que le Quality Monitoring est totalement enterré ?



...Début Quality Monitoring p 18

Pour l'UNSa plusieurs raisons font penser le contraire : Tout d'abord n'oublions pas que la direction a annoncé que le projet était seulement « suspendu »... Ensuite, le système d'enregistrement des appels est couramment utilisé dans la majorité des « callcenters » de par le monde et semble-t-il, chez Neuf Center. La direction, à terme, voudra probablement harmoniser les pratiques et les outils. Enfin, l'entreprise SFR SC a investi dans un outil qu'il faudra tôt ou tard amortir.

Utilisé non plus comme un outil de management pour évaluer la performance individuelle, le Quality Monitoring pourrait mesurer la performance globale des salariés et la qualité du service rendu au client d'une façon générale et ponctuelle. L'outil, loin d'être un simple outil d'enregistrement des appels et des écrans d'ordinateur, a de nombreuses fonctionnalités. Il performe dans le domaine du reporting et permet à l'entreprise d'entendre la « Voix du Client ». C'est pour la direction un moyen de mieux connaître leurs attentes, la perception d'une offre ou d'un service en particulier...

Enfin, la pression consumériste de plus en plus forte et la réglementation du marché des télécoms de plus en plus contraignante pour les opérateurs, notamment en termes d'accès aux hotlines, pourrait amener le législateur un jour, à imposer aux entreprises la mise en place d'un tel outil pour protéger davantage le client... Soyons lucide, le Quality Monitoring ne restera pas longtemps dans son carton d'emballage et réapparaîtra tôt ou tard...

Fabrice PRADAS

Spécial CHSCT :

Mais que fait le CHSCT ? (hors rapprochement SFR 9C)

Pour pouvoir intervenir avec efficacité auprès de la Direction le CHSCT doit disposer de faits précis. Trop souvent, les collaborateurs ne prennent pas la peine de signaler des dysfonctionnements en croyant que c'est déjà fait et finissent par s'adapter à la gêne. Parce que le CHSCT a besoin de vous, informez-le par mail [pour Rive Défense par exemple : CHSCT SFR RIVE DEFENSE] et CHSCT SERVICE CLIENT RIVE DEFENSE

Parce que des collaborateurs l'ont contacté, voici des exemples de sujets pour lesquels le CHSCT a pu agir :

- ✓ **Le RIE est trop bruyant !**
 - A la demande du CHSCT, l'équipe médicale a procédé à des mesures de bruit. En effet, il existe des zones rouges près de la plonge, des zones oranges à proximité des stands mais il y a encore quelques rares îlots verts – à vous de les découvrir-...
- ✓ **J'ai souvent mal à la tête ou plus largement j'ai des problèmes ORL à répétition!**
 - Le CHSCT a demandé que soient réalisées des mesures de qualité de l'air. Celles-ci ont révélé des dysfonctionnements au niveau des extracteurs d'air avec dans certains cas une insuffisance de renouvellement d'air compte tenu de la densité du personnel dans certains bureaux. Des actions ont été ou doivent être mises en place et ce point est suivi avec vigilance.
 - Si vous êtes sujet à des maux de tête répétés, vous devez le signaler à l'infirmerie, c'est le seul moyen de repérer d'éventuels problèmes et de demander des relevés de mesures des bureaux.
- ✓ **Je suis une femme et mon bureau ouvert donne sur les toilettes hommes !**
 - Le CHSCT a demandé que les bureaux ouverts sur des lieux à forts passages – toilettes, cafétéria – soient équipés de portes.
- ✓ **Il y a des fuites d'eau dans mon bureau :**
 - Le CHSCT a demandé une intervention de la DISAG pour que le bureau soit évacué et que les collaborateurs puissent travailler sereinement

Bien-sûr, certains sujets sont plus difficiles à faire progresser comme les problèmes récurrents de stores bloqués car ils sont liés contractuellement au propriétaire et instruits dans un dossier d'assurance dommage ouvrage empêchant tous travaux y compris pour trouver des solutions de contournement rapides. Néanmoins nous suivons de près l'avancement de ces dossiers.

Le site intranet de la DISAG, l'infirmerie, votre manager sont les premiers points de contacts pour signaler les incidents. Le CHSCT est un relais pour accompagner avec ténacité vos demandes. Si elles tardent à aboutir, n'hésitez pas à le contacter.

Karen ARMIER & Davy METTLER

**Rive Défense ! Ca Chauffe !
Evitons une tragédie en 5 Actes**

Suite de notre article paru en mars 2008 (cf La lettre de l'UNSa SFR N°4 disponible sur l'intranet, rubrique « Instances Représentatives/CE – Infos Syndicales – UNSA – Du nouveau dans le Groupe – Télécharger les lettres de l'UNSa SFR »)

Acte I : Les faits

Nous vous avons informé de l'existence d'une centrale fonctionnant au gaz à 60 mètres du bâtiment de Rive Défense, de l'importance de mesurer les risques liés à sa proximité et si nécessaire de mettre en place un plan de prévention des risques.

Acte II : La direction se hâte lentement

Les membres du CHSCT ont eu connaissance de la réponse du Préfet concernant les autorisations obtenues à l'époque. Celui-ci, s'il confirme que les impacts ont bien été étudiés pour la centrale elle-même, laisse apparaître qu'aucune étude n'a été faite aux alentours de la centrale Enertherm.

Acte III : Lentement mais sûrement

En mars 2008, soit après une année d'instruction du dossier auprès de la direction, celle-ci a enfin consenti à lancer auprès d'un cabinet d'expertise une étude d'impact sur le site de Rive Défense. La première phase de l'étude devait durer 2-3 mois. Dans les faits, 5 mois plus tard, fin Août, le CHSCT n'a pour l'instant aucun retour concret sur les résultats, même partiels.

Il faut signaler que la direction s'est montrée responsable en reconnaissant le danger et en l'indiquant dans le document officiel dit « document unique » qui répertorie par site toutes les caractéristiques et les risques auxquels les collaborateurs sont exposés. Ce document permet notamment de mettre en place des plans d'actions pour minimiser les risques identifiés.

Acte IV : Dont acte !

Le CHSCT constate un glissement de planning dans la mise en service de la centrale, qui nous permettrait de mettre en place des mesures conservatoires si nécessaire avant le démarrage.

D'où l'importance de disposer rapidement des conclusions de l'expertise.

Acte V : Le Final, à suivre au prochain numéro...

Karen ARMIER & Davy METTLER

S O C I A L : Loi de modernisation du marché du travail.

Dossier réalisé par Olivier BARBE

La loi du 25 juin 2008 visant à « moderniser » le marché du travail réforme de nombreuses règles applicables en droit du travail. L'UNSA vous explique quelques mesures nouvelles qu'il faut avoir à l'esprit et qui petit à petit au fil vont s'appliquer sur le marché du travail... A vous de juger !

1-La rupture conventionnelle d'un CDI : Il s'agit d'un nouveau mode de rupture « amiable » et légale permettant au salarié et à l'employeur de rompre d'un « commun accord » un CDI. La procédure comporte 4 étapes :

1 – Entretien (s)	2 - Signature d'une convention de rupture	3 - Délai de rétractation	4- Homologation de la convention
Au moins un entretien entre le salarié et l'employeur. Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix (représentant syndical, DP, ou tout autre salarié)	A l'issu du ou des entretiens, le salarié et l'employeur signent une convention de rupture précisant : ➤ Le montant négocié de l'indemnité de rupture (supérieure au montant légal de licenciement) ➤ La date de la rupture	Une fois la convention signée, le salarié (ou l'employeur) dispose d'un délai de 15 jours pour exercer son droit de rétractation et ainsi annuler la rupture conventionnelle initiée.	Le délai de rétractation passé, la convention doit être homologuée par la DDTE sous 15 jours. ➤ En l'absence d'homologation, la rupture est annulée ➤ En cas d'homologation, le salarié : ▶ Accède au régime d'assurance chômage. ▶ Perçoit l'indemnité de rupture négociée

2-Indemnité légale de licenciement (modifiée) :

Condition d'ancienneté	Indemnité
Pour prétendre à une indemnité légale de licenciement la condition d'ancienneté passe de 2 ans à 1 an	L'indemnité devient identique que le licenciement soit pour motif personnel ou économique. Le montant est modifié (pas connu ce jour)

3-Durées maximales légales des périodes d'essai (modifiées):

Ouvriers et employés	Agents de maîtrise et techniciens	Cadre
2 mois initial + 2 mois si renouvellement	3 mois initial + 3 mois si renouvellement	4 mois initial + 4 mois si renouvellement

Ces durées seront impératives à partir du **30 juin 2009**. Des durées plus courtes pourront être fixées par accord collectif (accord d'entreprise, d'établissement, de groupe ou de branche) ou au niveau de la lettre d'engagement ou du contrat de travail.

Les accords collectifs prévoyant des durées **plus longues** conclus avant l'entrée en vigueur de la loi ne seront pas remis en cause....

4-Le CDD à objet défini

Il s'agit d'une nouvelle forme de CDD à destination des ingénieurs et cadres. Il peut être conclu pour la réalisation d'un projet ou d'une mission aux contours précisés (objet défini). La possibilité de conclure un CDD à objet défini doit être prévue par un accord de branche ou à défaut un accord d'entreprise. Ce CDD est institué, **à titre expérimental**, pour une période de 5 ans.

Contenu du contrat	Durée, terme, rupture	Indemnité de fin de contrat
Doivent être précisés dans le contrat : ➤ La mission et sa durée prévisible ➤ Les tâches associées à la mission ➤ L'événement ou résultat objectif déterminant la fin de la mission ➤ Le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et , le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en CDI ➤ La référence à l'accord collectif instituant la possibilité de recourir au CDI à objet défini	➤ Durée comprise entre 18 et 36 mois. ➤ Prend fin avec la réalisation de la mission pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au mois égal à 2 mois ➤ Peut être rompu à tout moment par le salarié qui justifierait de la conclusion d'un CDI. ➤ Peut être rompu à la date anniversaire de sa conclusion, par le salarié ou l'employeur, pour un motif réel et sérieux ➤ Ne peut pas être renouvelé	➤ Si, à l'issue du contrat, la relation de travail ne se poursuit pas par un CDI, le salarié a le droit à une indemnité d'un montant égal à 10% de la rémunération totale brute ➤ Cette indemnité semble due dans tous les cas où la relation prend fin sans être poursuivi esous la forme d'un CDI, sauf lorsque le contrat est rompu à l'initiative du salarié pour un motif réel et sérieux.



S O C I A L : Accords conventionnels SFR et NeufCegetel :
Focus sur quelques différences...
 Dossier réalisé par Olivier BARBE

Suite à l'absorption de NeufCegetel par SFR, les accords conventionnels (Temps de travail, Salaires, Epargne salariale, etc...) existant chez SFR et 9C vont devoir être harmonisés. L'UNSA vous informe sur quelques différences notables (non exhaustives !) entre les deux sociétés.

Sujet	SFR	Neuf Cegetel
JRTT	<p>20 jours/an :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Période d'acquisition : 1 Juillet année N au 30 juin année N+1 - 10 jours attribués au 1 Janvier - 10 jours attribués au 1 Juillet - Obligation de prendre au moins un JRTT par mois - Le solde peut être cumulé et être accolés aux congés payés dans la limite d'une période d'absence maximale de 25 jours - Cadre dirigeants (M4, M5, M6) : 10 JRTT par an 	<p>15 jours/an :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Période d'acquisition : 1 Janvier au 31 décembre de l'année en cours - 12 jours fixés par le Salarié acquis à raison d'un par mois sur l'année civile en cours, cumulable dans la limite de 5 jours pouvant être accolés aux congés payés - 3 jours fixés par l'Entreprise - Cadres dirigeants : pas de JRTT
Horaires collectifs	<p>Lundi au Jeudi : 9 h – 18 h Vendredi : 9 H – 17 h Pause 1 heure de entre 12 h et 14 h</p>	<p>Lundi au Vendredi : 9h-17h34 Pause 1 heure de entre 12 h et 14 h</p>
<p>Structure salariale (hors système particulier de rémunérations des collaborateurs commerciaux et hors compensation financières : cycle 3x8, prime de panier, astreinte, chèque restaurant, régime de majoration (travail de nuit, le dimanche ou un jour férié), CESU, Indemnité transport, co-voiturage, etc...)</p>	<p>1) Salaire Fixe (sur 13 mois)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation 2008 : budget de 2,8 % (2,6% pour SFR service client) de la masse salariale (dont 1,5 % garanti en dehors de cas justifiés) - Prise d'effet rétroactive au 1er janvier de l'année en cours <p>2) Part variable (en % du salaire brute annuel)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Groupe D : 0 à 10% (6% lorsque 100% des objectifs du collaborateur sont atteints) - Groupe E : 0 à 12% (8% lorsque 100% des objectifs du collaborateur sont atteints) - Groupe F: 0 à 15% (10% lorsque 100% des objectifs du collaborateur sont atteints) - Groupe G : 0-20% (15% lorsque 100% des objectifs du collaborateur sont atteints) - Versée au mois de mars <p>3) Prime de performance d'équipe (en % du salaire brut annuel)</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'enveloppe 2008 est de 6% de la masse salariale - L'attribution au collaborateur est fonction de sa contribution individuelle dans l'atteinte des résultats globaux de l'équipe - Versée au mois de mars 	<p>1) Salaire Fixe (sur 12 mois)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Augmentation 2008 : <ul style="list-style-type: none"> - Pour les salaires < 31 k€/an : <ul style="list-style-type: none"> o augmentation collective de 450 € o augmentation individuelle : enveloppe d'augmentation calculée sur la base moyenne de 350 € par salarié concerné, et répartie entre les salariés concernés en fonction de leurs performances - Pour tous : <ul style="list-style-type: none"> o 2,4 % de la masse salariale (pas de minimum garanti) - Prise d'effet au 1er mai de l'année en cours <p>2) « Bonus » individuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de règles d'attribution ni de montant plafond connus - Versée généralement en juin et/ou décembre



S O C I A L : Accords conventionnels SFR et NeufCegetel :
Focus sur quelques différences...

Sujet	SFR	Neuf Cegetel
GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)	Accord commun incluant un volet GPEC + un volet plan de départ volontaire Cf. accord « Gestion des carrières et compétences » et la lettre de l'UNSa SFR – édition spéciale PSE de juillet 2008.	
PERCO (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif)	Le PERCO est une forme particulière de Plan d'Epargne Entreprise (PEE) permettant au collaborateur de se constituer un portefeuille de valeurs mobilière en vue d'une épargne spécifique disponible au moment de leur retraite (sauf cas de déblocages prévus par la loi). Contribution de SFR au PERCO : <ul style="list-style-type: none">- Prise en charge des frais de tenue de compte- Abondement brut : SFR complète les versements annuels effectués par le collaborateur dans les conditions suivantes :<ul style="list-style-type: none">o Versement de 0 à 365 € : 10 % d'abondement (maximum 36,5 €)o Versement de 365 à 1460€ : 75 % d'abondement (maximum 821,25 €)o Versement de 1460 à 1825 € : 50 % d'abondement (maximum 182,5€)	Inexistant
Collaborateur citoyen	Le statut de collaborateur citoyen permet aux collaborateurs engagés au sein d'une association répondant à la politique de Citoyenneté de SFR (action caritative, humanitaire, etc...) , de bénéficier, sous conditions et après sélection par un jury, d'autorisations d'absences rémunérées (jours citoyenneté). Trois durées d'absences possibles: <ul style="list-style-type: none">- 6 jours par an- 12 jours par an décomposés en<ul style="list-style-type: none">o 9 jours citoyennetéo 3 jours de JRTT du collaborateur- 15 jours par an décomposés<ul style="list-style-type: none">o 11 jours citoyennetéo 5 jours de JRTT du collaborateur	Inexistant

Gestion des carrières et des compétences

Le 27 juin 2008, 5 organisations syndicales (OS) de SFR dont l'UNSa ont signé l'accord « Gestion des carrières et des compétences ».

Cet accord constitue l'outil pour répondre à l'accompagnement social généré par certaines réorganisations de l'entreprise. Il comprend deux volets :

- Un volet **GPEC** (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) améliorant et remplaçant l'accord GPEC en vigueur chez SFR depuis 2006
- Un volet « **accord de méthode** » qui sert de cadre au plan de départ volontaire en cours...

Le volet GPEC est bien connu des salariés de SFR mais peu connu des salariés de 9Cegetel.

Vous souhaitez soutenir notre action, obtenir régulièrement de l'information, participer au débat social,

Remplissez un bulletin d'adhésion ou faites vite le 01 71 07 60 64 ou **dscunsa@sfr.com** ou **Intranet** rubrique *Instances représentatives CE / infos syndicales / UNSA*

Position de l'UNSa ?

L'UNSa veillera à ce que le rapprochement entre SFR et NeufCegetel ne soit pas l'occasion pour la Direction de SFR de revoir à la baisse les accords collectifs existant actuellement chez SFR. Notre objectif est que le « nouvel SFR » hérite du meilleur des deux sociétés.



CONTACTS UNSA :

Vanessa JEREB - DSCa SFR Groupe 06 26 34 09 92
Frédéric LESCA - DSC SFR Groupe 06 11 29 29 87
Fabrice PRADAS - DSI SFR SC 06 17 34 55 08
Sur votre site : intranet SFR (Instances représentatives / CE / infos syndicales / UNSa

BULLETIN D'ADHESION



BULLETIN D'ADHESION 08
UNSA TELECOMS 2008



Madame Mademoiselle Monsieur

Nom :
Prénom :
Adresse Personnelle :
Code Postal :
Ville :
Date de naissance :
N° de Tel :
N° de tel Portable
N° de Fax :
Mail perso :
Mail professionnel :

Je suis : CDI CDD Intérimaire

Classification (cf. entête du bulletin de paye) :

B C D E F G

Entreprise : Groupe SFR

- SFR Réseau et Systèmes SFR Commercial et Marketing
SFR Fonctions Supports Neuf Cegetel
SFR SC DERD Entreprises (DRCE) SFR SC DERD GP
SFR SC DGC/DEM/DSCE et FC SFR SC Massy
CE La Réunion
Neuf Center Neuf Assistance

Nom du site SFR (+Ville) :

Métier :

L'abonnement à la revue UNSa Magazine ainsi que l'adhésion à l'association de consommateur ADEIC sont inclus dans la cotisation.

Si vous êtes imposable, vous bénéficierez d'une réduction de 66 % de votre cotisation du montant de l'impôt que vous aurez à payer.

A
Le

Signature :

BAREME DE COTISATION

Table with 4 columns: Cotisation type, Trimestre, Semestre, Annuelle. Rows for categories B through G.

- Chèque à l'ordre de : UNSA SFR
Prélèvement automatique.