

SFR va Bien et vous ?

Résultats

Dans un contexte concurrentiel et réglementaire tendu, SFR reste une des entreprises Françaises les plus profitables (3,9 milliards d'€ d'EBITDA = profits avant déductions) essentiellement grâce au mobile, tout ceci en restant la machine à Cash de Vivendi. L'un des principaux intérêts de la fusion avec 9Cegetel, en plus de l'augmentation du Chiffre d'affaires et de son positionnement d'opérateur global, a été d'économiser 716 millions d'Euros en déficits fiscaux.

Réorganisations à venir

Depuis l'été 2009, les réorganisations vont bon train (SFR Business Team, DOSI, THD, ...) et ne sont pas près de s'arrêter dans les prochains mois. L'objectif caché, au delà de l'optimisation de nos organigrammes et nos processus, est clairement de réduire significativement la masse salariale du groupe d'ici à 3 ans pour maintenir la meilleure profitabilité possible. En attendant les outils pour dégraisser (nouvelle GPEC), les ruptures conventionnelles explosent et les pressions individuelles sont de plus en plus visibles.

La peur du lendemain !?

L'enquête "Voix des collaborateurs 2009" reflète-t-elle vraiment l'opinion collective des salariés notamment sur le climat psychologique ? Notre direction en tire en tout cas une certaine satisfaction en la comparant uniquement à celle de 2007.

Personnellement j'en doute fort ! Des EAD mal ressentis, des conditions de travail dégradées, des situations de stress alarmantes, sans oublier des collaborateurs mis au pilori car non volontaires au départ (25 oubliés du PDV)...

Notre direction a-t-elle réellement envie de lancer un questionnaire sur les risques psychosociaux et d'en tirer les conséquences ? Elle n'est en tout cas pas facilitatrice sur le sujet en mettant notamment en porte à faux les CHSCT et les organisations syndicales.

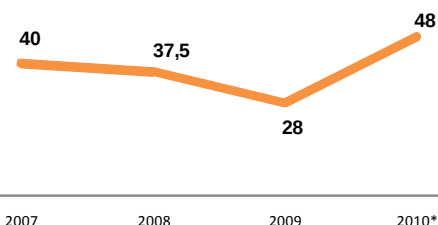
Participation et

Intéressement 2009 :

En raison des déficits fiscaux générés par la fusion, l'enveloppe de participation 2009 se trouve sévèrement diminuée d'une part, et d'autre part son montant par collaborateur le sera encore plus, car nous sommes près de 10.000 à nous la partager (contre 6.245 en 2008).

Quant à l'intéressement, il reste globalement stable par rapport à 2008, excepté pour la SRR où il est en forte chute (2 points). Cette année, les organisations syndicales ont obtenu après quelques semaines d'affrontement avec la direction un supplément d'intéressement de 1.000€ net par salarié (voir pages 16-17)

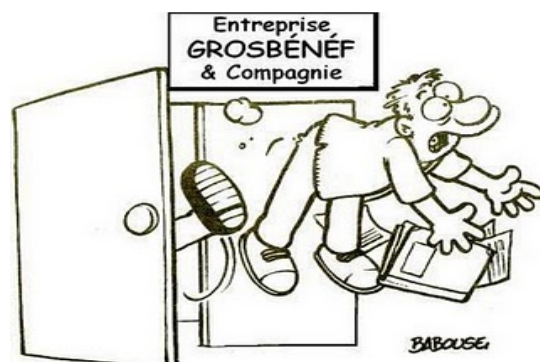
Historique de l'enveloppe de participation groupe SFR (en millions d'€)



Frédéric LESCA

Valeurs SFR en 2010 ...

Simplicité



New GPEC 2010

Engagement



AG des Actionnaires

Audace



Partenaires sociaux



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

SOMMAIRE :

Voix des collaborateurs	pages 3-4
Ruptures de contrats de travail	pages 5-6
Temps de travail	page 7
Structure de rémunération	page 8
Mutuelle-Santé	Page 9
Cycle 3x8	page 10
Seniors	pages 11-12
Classification des emplois	page 13
Egalité Homme-Femme	pages 14-15
Rémunération 2010	pages 16-17
Retraites ex-9C	page 18
Œuvres sociales	pages 19-20
Rubrique CHSCT	pages 21-25
CESU	page 26
Oubliés du PDV	page 27
Rubrique DP	pages 28-29
Business Team	pages 30-32
SFR SC	pages 33-37
Z'infos de la SRR	pages 38-39
Bulletin d'adhésion UNSa SFR	page 40

Rédacteur en chef : Frédéric LESCA

Equipe de rédaction : Vanessa JEREB, Fabrice PRADAS, Eric DUJARDIN, Karen ARMIER, Pascale FICHAUT, Nathalie ROVILLAIN

Comité de relecture: Geneviève TRUONG NGOC.

(Tirage : 10 000 exemplaires)

Journaux UNSa téléchargeables sur
www.unsasfr.com



**Equipe
centrale
UNSa UES
SFR**



à gauche à droite :

Fabrice PRADAS

DSI SFR SC 06 17 34 55 08

Vanessa JEREB

DSC SFR Groupe 06 26 34 09 92

Frédéric LESCA

DSCa SFR Groupe 06 11 29 29 87



SFR c'est l'histoire d'une start up qui veut se faire aussi grosse qu'un groupe*

Date	Stratégie Direction	Lecture UNSa
1988	Création de SFR	La Fondation
1997	Lancement du 7 de Cegetel – Développement rapide du mobile	Les pionniers à la conquête d'un marché encore inconnu !
1998	Structuration économique et sociale de SFR Création de L'UES (Unité Economique et sociale)	Tous sur le même cap ! Un statut social unique pour une entreprise unique (protection sociale, mutuelle...)
2005	Vente de Cegetel à neuf télécom	La sous-traitance du social. Nous avons des spécialistes de la réduction par milliers sans Plan de Sauvegarde de l'Emploi (4000 suppressions d'emplois sans PSE !). Champion de France toute catégorie. Allez l'OM ! (Offre Mobile)
2006	Externalisation de 1900 salariés des centres d'appel de Lyon/Toulouse et Poitiers en 65 jours chrono !	L'atterrissage ! Pourquoi payer plus en interne quand on peut payer moins via la sous-traitance et tant pis pour celles et ceux qui ont contribué à développer SFR.. Et tant pis pour la qualité et puis ça a bien marché avec cegetel.
2008	Achat de Neuf Cegetel – intégration de 4 500 salariés	Le changement de cap ! Maintenant que le ménage a été fait on rachète, et puis on le savait, non ?!
2008	Plan de départ volontaires – plus de 800 suppressions de postes	Le choc ! On fait partir des salariés sur la base du volontariat.. Mais qui de toute façon n'ont pas le choix puisque leur poste est supprimé.. Mais la communication est sauve ! Après tout c'est ce qui compte le plus pour SFR : l'image !
2009	Le nouvel SFR ! Une réussite économique et financière. Un dialogue social sacrifié ! Des salariés oubliés !	SFR se cherche désespérément ! Faire et défaire c'est toujours faire ! Et puis faut aller vite, très vite! Pourquoi ? Bah y'a un concurrent qui arrive sans état d'âme : Free. Et puis la réglementation se durcit ! Et puis les actionnaires ont droit à leurs dividendes ils investissent pour notre développement depuis tellement longtemps !
2010	Mais c'est quoi ce nouvel SFR ? Les actionnaires et la Direction connaissent l'entreprise cible mais n'osent pas encore la présenter pour des raisons sociales évidentes	Jeu de Cache Cache ! Les salariés vont mal ! La machine financière fonctionne, la machine économique s'essouffle faute de reconnaissance des salariés.

*voir la Fable de La Fontaine « la Grenouille qui voulait se faire aussi grosse que le Bœuf »

OPINION: Enquête voix des collaborateurs

La direction a refusé cette année de donner les résultats détaillés (par régions et par grandes directions) de l'enquête Voix des collaborateurs aux partenaires sociaux ... Au delà d'un signe de détérioration du dialogue social, l'UNSa y voit surtout un manque de transparence de notre DRH sur le sujet. Peut être souhaite t'elle cacher certains résultats ? D'autant plus qu'elle compare les résultats de 2009 simplement avec ceux de 2007... Nous allons vous donner ici une vision plus exhaustive de cette enquête en la comparant avec les 2 précédentes.



Dossier réalisé par Frédéric LESCA

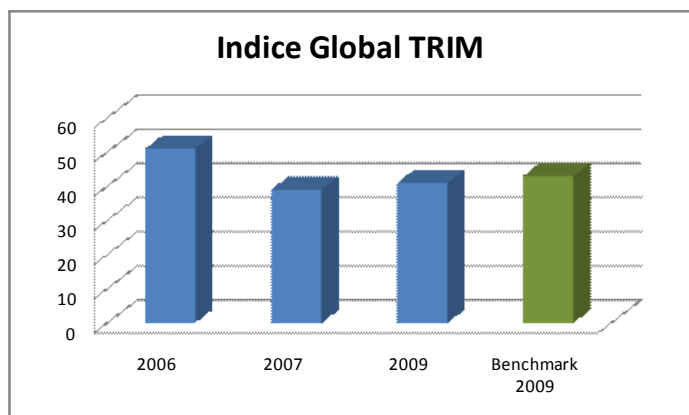
Cela fait 2 ans que nous n'avions pas eu d'enquête Voix des collaborateurs, en raison de la fusion avec 9-Cegetel. Il était intéressant de pouvoir sonder l'ensemble de la nouvelle population du groupe en 2009, pour mesurer le sentiment des collaborateurs du nouveau groupe.

L'UNSa note que la direction a lancé son enquête dans une période propice : avant les EAD, le résultats des augmentations et surtout avant de nouvelles pressions sur les effectifs. Nous restons par ailleurs mitigés sur la confidentialité réelle de cette enquête qui amène certainement des collaborateurs à ne pas répondre...

Décryptage des résultats de l'enquête 2009 :

Indices TRIM :

Cet indice global mesure l'engagement des collaborateurs selon 5 critères (Satisfaction, Recommandation, Si c'était à refaire, Motivation, Perception de votre entreprise)



Les collaborateurs restent presque aussi sévères qu'en 2007 et loin des résultats de 2006.

Les 5 critères de l'Indice TRIM (ci dessous) sont moins bons qu'il y a 4 ans et sont tous égaux ou inférieurs au Benchmark de cette année.

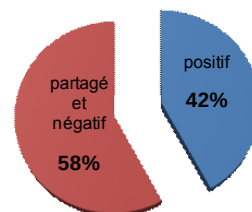
(note 5)	2006	2007	2009
Satisfait de votre emploi ?	3,1	2,9	2,9
Recommanderiez vous SFR en tant qu'employeur ?	3,9	3,5	3,5
Postuleriez vous de nouveau à un emploi chez SFR ?	3,9	3,8	3,7
Motivation des collègues proches ?	2,5	2,4	2,5
Compétitivité de votre entreprise sur le marché ?	3,8	3,2	3,3

Climat psychologique :

Globalement en baisse depuis 2006 où 49% des salariés avaient un sentiment plutôt positif (42% en 2009).

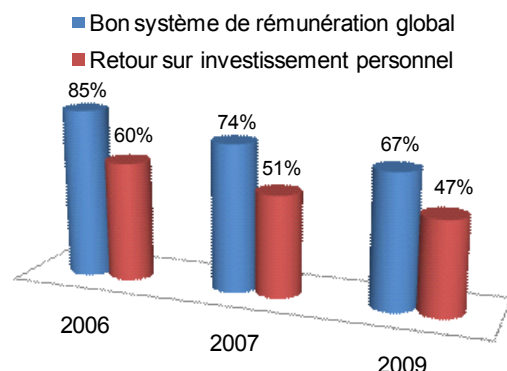
Les valeurs d'attachement, de fierté, d'enthousiasme et de confiance n'ont cessé de chuter, tandis que la déception et la méfiance augmentent.

Climat psychologique 2009



Situation professionnelle :

Situation Professionnelle Globale



Les collaborateurs continuent à penser dans leur majorité que le système de rémunération global chez SFR est plutôt bon, même si 18% d'entre eux ne sont plus de cet avis par rapport à 2006.

En revanche aujourd'hui, une majorité d'entre eux (53%) pensent qu'il n'y a pas un juste retour de leur investissement personnel.

D'après les collaborateurs interrogés, les conditions matérielles, l'ambiance, la charge de travail et la formation se sont largement détériorées en 4 ans.

OPINION: Enquête Voix des collaborateurs (suite)

Mobilité :

opinions positives	2006	2007	2009
acquies nouvelles compétences	49%	51%	55%
prendre plus de responsabilité	49%	44%	45%
possibilité de changer de métier	33%	35%	43%

Les collaborateurs ont aujourd'hui très largement pris conscience qu'il était indispensable de se remettre en question continuellement pour espérer rester dans le groupe SFR.

Mobilités envisagées au cours des 12 derniers mois

	2006	2007	2009
changer de poste	53%	48%	?
de société au sein de Vivendi	6%	4%	?
quitter le groupe SFR	21%	20%	?

Cette année la direction ne nous a pas donné les résultats liés aux mobilités envisagées par les collaborateurs au cours des 12 derniers mois... Doit-on y voir un message ?

Organisation et management :

Peu de changement depuis 2006, excepté sur le manque d'organisation de l'entreprise, aujourd'hui majoritaire. Les décisions restent lentes et les circuits de décision manquent de clarté. Près de 7 collaborateurs sur 10 se disent stressés aujourd'hui encore... SFR va-t-elle enfin en prendre la mesure, face aux risques réels que cette situation peut engendrer ?

(réponses positives)	2006	2007	2009
décisions appliquées	65%	58%	63%
décisions rapides	41%	37%	42%
circuits de décisions clairs	38%	32%	37%
bien organisé	59%	53%	49%
stressé	69%	68%	67%

Les collaborateurs gardent dans leur majorité confiance en leur direction, dans l'équipe dirigeante et les partenaires sociaux.

En revanche, la confiance dans les actionnaires reste faible (36% en 2009).

La DRH n'est pas non plus épargnée par cette crise de confiance avec 60% des salariés en 2009 qui ne lui font pas confiance.

Confiance des collaborateurs dans les Ressources Humaines

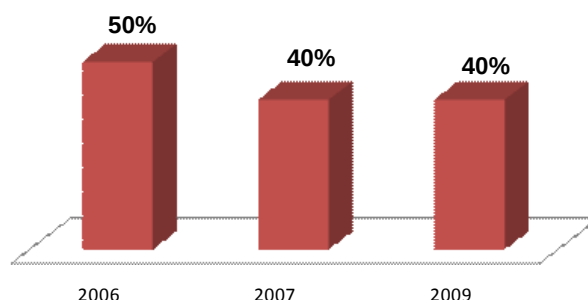


Image de SFR :

L'image de l'entreprise est globalement bonne car elle fait beaucoup d'efforts pour montrer son dynamisme économique, environnemental et social... Mais attention, à ne pas trop en faire à l'extérieur notamment quand cela n'est pas suivi des mêmes effets en interne (égalité H/F, conciliation vie personnelle- vie professionnelle, ...)

SFR est une entreprise,,,

solide financièrement
responsable vis-à-vis de la société
responsable vis-à-vis de l'environnement
qui traite bien ses clients
qui sait s'adapter
où les collaborateurs sont impliqués

Les collaborateurs restent les "parents pauvres" de l'entreprise. Nous avons l'impression qu'ils ne sont aujourd'hui qu'une variable d'ajustement, dans une constante recherche de sur-rentabilité. La baisse d'investissement sur la formation, la mobilité interne le prouvent bien.

SFR n'est pas une entreprise ,,,

responsable vis-à-vis de ses collaborateurs
qui a une vision claire sur sa stratégie à long terme
qui évalue ses collaborateurs sur leurs compétences
qui valorise ses collaborateurs

DOSSIER: Ruptures du contrat de travail : vos droits !

Au vu des nombreux départs de salariés de SFR, l'UNSa vous apporte un éclairage généraliste sur les différents cas de rupture du contrat de travail. Les cas peuvent se préciser en fonction des situations individuelles : convention collective, type de contrat, ancienneté, licenciement individuel ou collectif, accord d'entreprise type ; Gestion des carrières (GPEC en cours de renégociation au moment de l'impression de ce journal).

Dossier réalisé par Vanessa JEREB

Mode de rupture :

Définition	Initiative	Vos droits
Rupture Amiable		
Appelée aussi résiliation conventionnelle, rupture par consentement mutuel, rupture d'un commun accord, départ négocié.	Salarié ou Employeur	En principe, pas d'indemnités de rupture et pas droit aux allocations de l'assurance-chômage sauf si la rupture est effectuée pour un motif économique.
Rupture conventionnelle		
Employeur et salarié souhaitent mettre fin à leur relation d'un commun accord.	Salarié ou Employeur	Indemnité légale ou conventionnelle si plus favorable. Droit aux allocations de l'assurance-chômage
Prise d'acte de rupture		
Le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail aux motifs de manquements imputés à son employeur.	Salarié	Pas droit aux allocations de l'assurance-chômage sauf cas de démission légitime. Si le juge estime la prise d'acte de rupture légitime, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse : indemnités de rupture et dommages et intérêts. Si le juge estime la prise d'acte de rupture non légitime, produit les effets d'une démission (cf. infra)
Résiliation Judiciaire		
Le salarié peut agir en justice pour que soit prononcée la résiliation de son contrat de travail aux motifs des manquements de l'employeur.	Salarié	Le contrat de travail reste en vigueur. Si le juge prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, a les mêmes conséquences qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse : indemnités de rupture et dommages et intérêts
Départ à la retraite		
Le salarié doit respecter un préavis.	Salarié	Indemnité de départ à la retraite au moins égale à ½ mois après 10 ans d'ancienneté, 1 mois après 15 ans, 1,5 mois après 20 ans, 2 mois après 30 ans, ou accord ou convention collective plus favorable
Mise à la retraite		
Découle de la volonté de l'employeur de mettre à la retraite le salarié, âgé d'au moins 65 ans. Accord nécessaire du salarié de 65 à 69 ans. L'employeur devra respecter un préavis.	Employeur	Indemnité de mise à la retraite prévue par accord ou convention collective, au moins équivalente à l'indemnité légale de licenciement
Démission		
Acte unilatéral du salarié pour rompre son contrat de travail. Pas besoin de motif, pas de formalité particulière. La notification peut être verbale, mais il est préférable qu'elle soit écrite pour des raisons de preuve (Lettre recommandée). Pas de possibilité de refuser la démission du salarié et le salarié ne peut revenir sur sa décision que si l'employeur accepte son retour. Le salarié doit respecter un préavis.	Salarié	Pas d'indemnités de rupture Le cas échéant, indemnité compensatrice de congés payés. Pas droit aux allocations de l'assurance-chômage sauf cas de démission légitime.
Licenciement		
Le licenciement doit reposer sur une « cause réelle et sérieuse » pour être justifié. Cause réelle : réalité concrète et vérifiable, objective. Cause sérieuse : doit revêtir un degré de gravité rendant impossible la continuation du travail	Employeur	Indemnité légale ou conventionnelle si plus favorable. Un accord d'entreprise particulier ou le PSE peut prévoir une indemnité complémentaire Droits aux indemnités de chômage quel que soit le motif de licenciement.

Licenciement :

2 grandes catégories :

Licenciement pour motif personnel : motivé pour des raisons inhérentes à la personne du salarié.

Licenciement pour motif économique, individuel ou collectif : justifié par un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi, ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. La jurisprudence y a ajouté la réorganisation pour sauvegarde de la compétitivité et la cessation totale d'activité. L'employeur doit avoir respecté son obligation de reclassement.

Transaction : Régie par le Code civil, la transaction n'est pas un mode de rupture du contrat, mais règle les conflits relatifs à cette rupture (bien-fondé, nature de la rupture ou conséquences pécuniaires de celles-ci).

Elle n'est valable que si elle est conclue postérieurement à la rupture définitive du contrat. Pour qu'il y ait transaction, il est nécessaire qu'il y ait un désaccord préalable entre les parties et qu'elles se soient consenti des concessions réciproques : notamment, le salarié renonce à toutes actions en justice contre le versement d'une indemnité transactionnelle. La transaction a, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort.

DOSSIER: Ruptures du contrat de travail : vos droits ! (suite)

Les obligations de l'employeur

Le certificat de travail	Doit indiquer le nom de l'employeur et la raison sociale de l'entreprise, le nom, prénom du salarié (adresse si possible), la date d'entrée et de sortie du salarié, la nature de l'emploi ou des emplois occupés ainsi que les périodes. Est délivré quelle que soit la cause de cessation du contrat de travail.
Le reçu pour solde de tous compte	L'employeur peut demander au salarié, à l'expiration de son contrat, de lui délivrer un reçu pour solde de tout compte. C'est un document par lequel le salarié reconnaît avoir perçu les sommes qui y figurent (les congés payés restant par exemple...)
Attestation Assedic	Elle est destinée à permettre au salarié de solliciter le bénéfice de l'allocation chômage.
DIF	Etat du compteur des jours acquis
Formalités consécutives à la rupture	L'employeur porte sur le registre unique du personnel la date de sortie de l'entreprise du salarié et de la nature de la rupture

Info : Indemnités quelle imposition ?

L'indemnité de licenciement est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS à concurrence de son montant légal ou conventionnel (convention collective de branche, accord professionnel ou interprofessionnel). Lorsque les indemnités perçues en exécution par exemple, d'un accord d'entreprise, du contrat de travail ou d'une transaction, dépassent ce montant, elles demeurent exonérées :

- à hauteur de 50 % du montant total de l'indemnité versée ;
- ou, s'il est plus élevé, à hauteur de deux fois le montant du salaire brut perçu par le salarié durant l'année civile précédant la rupture du contrat ;
- cela, dans la limite d'un plafond égal à six fois le plafond annuel de sécurité sociale en vigueur au moment du versement de l'indemnité, soit 207.720 € en 2010.

Les indemnités de licenciement versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, sont toutefois exonérées sans limitation (de CSG-CRDS dans la limite du montant légal ou conventionnel). L'indemnité de départ volontaire, hors plan de sauvegarde de l'emploi, est en principe assujettie en totalité à l'impôt sur le revenu, aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG et à la CRDS.

Mais en cas de départ volontaire « provoqué par l'employeur » : mêmes exonérations que les indemnités de licenciement. L'indemnité de départ volontaire, versée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, est exonérée sans limitation (exonération de CSG et de CRDS dans la limite du montant légal ou conventionnel).

Focus : Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle : une opportunité pour le salarié ou l'employeur ! ?

C'est quoi ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail est un nouveau mode de rupture du contrat de travail instauré par la loi du 25 juin 2008 pour « fluidifier le marché du travail tout en garantissant les droits des salariés ».

Le législateur a instauré ce nouvel outil dans le but de « faciliter » la « rupture du contrat de travail » entre un salarié et son employeur sans passer par la case licenciement (source de conflit) ou démission (ne donnant pas droit au bénéfice de l'assurance chômage). Elle n'est valable que dans le cas où employeur et employé souhaitent mettre fin à leur relation d'un commun accord. Ils n'ont pas à justifier leur choix, ce qui est bien pratique pour l'employeur qui n'a pas à donner de « motif légitime » pour se séparer du salarié. Le salarié quant à lui, bénéficie de l'assurance chômage. La procédure est simple et très rapide.

L'accord doit préciser la date de rupture envisagée du contrat de travail (après l'homologation de la DDTEFP*) et le montant de l'indemnité dite spécifique de rupture, qui ne doit pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement, légale ou conventionnelle, selon le plus favorable.

*Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Quelle différence entre rupture conventionnelle et transaction ?

La rupture conventionnelle permet de se mettre d'accord sur le principe de rupture mais ne constitue pas une transaction destinée à mettre fin par des concessions réciproques à toute contestation relative au contrat de travail. La transaction s'effectue une fois le licenciement notifié au salarié, elle ne peut en aucun cas être signée avant le licenciement.

Rupture conventionnelle et contentieux

Les parties disposent d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention pour former un recours qui, *a priori*, ne peut porter que sur un vice du consentement. Tout litige lié à la rupture conventionnelle, hors salariés protégés, relève de la compétence exclusive du conseil de prud'hommes. Les litiges relatifs à l'exécution du contrat de travail (versement de primes, heures supplémentaires, harcèlement, ...) restent, en toutes hypothèses, possibles.

Comment ça marche ?

Etape 1 : Convocation du salarié à un entretien. Formalisme RAR (recommandé avec accusé de réception) ou remise en main propre contre décharge. Possibilité du salarié de se faire assister, plusieurs entretiens peuvent avoir lieu

Etape 2 : Convention de rupture signée

Etape 3 : 15 jours de délai de rétractation pour le salarié et l'employeur

Etape 4 : Envoi à la DDTEFP pour accord

Etape 5 : Délai de réponse 15 jours. Considérer qu'en l'absence de réponse la rupture est actée

Quels délais ?

Il faut compter au minimum 36 jours et au maximum 51 jours de procédure.

NEGOCIATIONS : Temps de travail : étape 1 ...

La direction a réuni en novembre 2009 les organisations syndicales pour harmoniser l'accord sur la durée du temps de travail entre les collaborateurs de 9C et d'SFR. Elle n'a pas souhaité inclure dans cette négociation les Services clients, argumentant que la spécificité de ces métiers et la multiplicité des accords existants nécessitaient l'ouverture de négociation ultérieures. Néanmoins, la direction a souhaité négocier un accord cadre (JRTT, CP) applicable à tous mais ne présageant pas des particularités liées aux astreintes 3X8 ou à la modulation du temps de travail.

Par **Frédérique LANGLOIS**

L'UNSa, bien que satisfaite de cette négociation, déplore le manque d'ambition de la direction sur les éléments suivants :

- La prise en charge pour tous de la journée de solidarité.
- L'attribution des journées enfants malades par enfant et non de manière forfaitaire
- La prise en compte de JRTT pour les temps partiels

Ce qui nous a alerté lors de cette négociation, a été la volonté de la direction concernant la possibilité de passer au forfait l'ensemble des collaborateurs cadre. Il faut savoir qu'un nombre important des ex collaborateurs cadres de Neuf Cegetel, tous positionnements confondus, sont au forfait, alors que cela ne s'applique qu'aux cadres du niveau M4, chez SFR. Les travers que l'UNSa pressent dans le passage au forfait d'un grand nombre de collaborateurs, est la perte de la notion d'horaires collectifs (travailler plus sans gagner plus !).

Ce qui va changer pour les salariés ?

	ex-9C	ex-SFR	New SFR
Nombre de RTT	16 (12 mensuels)	20 (12 mensuels)	20 (12 mensuels)
Journée de solidarité	prise sur les RTT volants	Offerte	prise sur les JRTT
CP	25	27	27
Période de prise des CP	Janvier à janvier	mai à mai	mai à mai
Période de prise des RTT	Janvier à janvier	juin à juin	janvier à janvier
JRTT volant	4 dont 3 posés par la direction	8 à poser à convenance dans la période	8, dont 4 à poser obligatoirement par semestre

Les JRTT :

Acquisition des JRTT

La période d'acquisition des JRTT s'établit sur une période de 12 mois, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

A chaque 1^{er} janvier et 1^{er} juillet, un capital de JRTT est attribué aux collaborateurs. Ce capital est constitué sur la base du temps de présence du collaborateur.

Pour un semestre complet de travail effectif, ce capital sera égal à 10 jours. Ainsi, tout mois de travail effectif à temps plein donne droit à 1,66 jour ouvré de réduction du temps de travail.

Modalités de prise des JRTT

Le capital de JRTT ne pourra donc faire l'objet d'une épargne sur plusieurs exercices, ni de possibilités de report sur l'année civile suivante.

Les 20 JRTT seront pris selon les modalités suivantes :

- Concernant les 12 JRTT mensuels : la prise d'au moins un JRTT par mois sera obligatoire et planifiée individuellement sur proposition des collaborateurs, en accord avec la hiérarchie ;
- Concernant les 8 JRTT « volants » : 4 devront être pris du 1^{er} janvier au 30 juin et 4 devront être pris du 1^{er} juillet au 31 décembre.

Ils pourront être pris par journée ou par demi-journée. Les JRTT volants peuvent être cumulés.

Parmi ces 20 JRTT octroyés, un jour devra obligatoirement être posé le lundi de pentecôte au titre de la journée de solidarité. Attention, aucun report de ces JRTT ne sera possible.

LES CONGES PAYES :

Nombre de congés payés

Le nombre de jours de congés payés est fixé à 27 jours ouvrés par an, les deux jours de fractionnement étant forfaitairement inclus.

Cette disposition s'applique à l'ensemble des collaborateurs de l'UES SFR qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. En conséquence, chaque semaine de congé décomptera 5 jours ouvrés de congés payés, ceci quelle que soit la durée effective du temps de travail.

Période de référence

La prise des congés payés du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante est conforme aux dispositions légales applicables en métropole. Certains collaborateurs de l'UES (les ex 9C par exemple) sont, au jour de la signature du présent accord, soumis à une période de référence sur l'année civile. Il est donc nécessaire d'aménager une période transitoire pour eux. La période de référence de congé en cours ne prendra donc pas fin au 31 décembre 2010 mais au 31 mai 2011.

Ces salariés se voient donc attribuer pour cette période de 17 mois, 38 jours de congés payés, à prendre avant le 31 mai 2011. A la date de signature de l'accord, les salariés ont donc un solde de congés payés composé de leur solde actuel auquel s'ajoutent 11 jours pris par anticipation sur la période suivante. A compter du 1^{er} juin 2011, la période de référence sera donc pour tous les collaborateurs de l'UES SFR du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

NEGOCIATIONS : Harmoniser les structures de rémunération ...

Ou comment amputer en toute impunité les salaires des ex 9C ?



L'Harmonisation des structures de rémunérations a démarré sur un constat d'échec très rapidement. La Direction s'engageant sur un terrain glissant : baisser les salaires de base des ex-neuf pour qu'il rentre dans le nuage de point de SFR.... Un concept virtuel pour l'UNSA !

Par Magalie BURILLON, Thierry SERNA, Christian BERNARD

Un peu d'histoire :

Les collaborateurs « ex-SFR » avaient une rémunération composée de :

- un salaire fixe sur 12 mois
- un élément variable : Prime de Performance d'Equipe pour les non cadres ou Part Variable pour les cadres - pouvant aller de 6% (repère E) à 15% (repère G) si tous les objectifs de l'année sont atteints.

Ces éléments variables de la rémunération sont déterminés en comité de salaire et versés en 1 fois avec la paie de mars pour l'exercice N-1.

Les collaborateurs « ex-9C » avaient une rémunération composée de :

- un salaire fixe sur 12 mois
- un bonus discrétionnaire dont nous ne connaissons ni le montant ni la ventilation par catégorie à ce jour
- une prime pour quelques uns... si vous savez qui et combien, on veut bien l'info

Contexte des négociations :

Etape 1 : créer le désordre, désolidariser des thèmes de négociations qui sont pourtant liés : NAO, structure de rémunération, classification des emplois.

Etape 2 : ne pas transmettre d'information ou partiellement. Aucun élément factuel et vérifiable ne nous a été transmis.

Etape 3 : Faire comme si on négociait...mais la direction n'entend rien et n'apporte pas de réponse.

Au vu des éléments d'information que la direction « a présenté », 70% de la population ex-9C aurait une rémunération globale annuelle supérieure à leurs homologues ex-SFR. La « solution » proposée d'emblée par la Direction : baisser le salaire de base des ex-9C pour intégrer une PPE/PV en lissant sur plusieurs années. La réponse de l'UNSA : non la « négociation » est donc terminée !

Détail de la proposition de la direction

Base de négociation : la rémunération annuelle globale perçue au 31/12/2009, toutes parties variables incluses.

Scénario 1 : salaire brut annuel des ex 9C < salaire brut annuel des ex SFR.

Ajout d'une PV sur 2 ans

- + 2% la première année avec 4% supplémentaires potentiels
- + 6% la seconde avec 4% supplémentaires potentiels

C'est le cas le plus « simple ». On ne touche pas au salaire de base, on ajoute une PPE ou PV, comme pour les collaborateurs SFR. Chers amis ex-9C vous pensiez qu'on allait réajuster vos salaires ou au moins gommer un peu l'écart ? Et bien non, ce n'est pas l'objet de cette négociation : « Il s'agit d'harmoniser les structures de rémunérationpas les rémunérations ! » Encore une négociation à tiroir....

Scénario 2 : salaire brut annuel des ex 9C > salaire brut annuel des ex SFR

Intégration d'une PV sur 2 ans

- 2010 => 98% SAB + 2% PV garantis la première année avec 4% supplémentaires potentiels
- 2011 => 94 % SAB + 6% PV garantis la seconde avec 4% supplémentaires potentiels
- 2012 => 94% SAB + 6 % PV non garantis

Là c'est la mauvaise pioche, on touche au salaire de base, il faudrait au minimum 2.08% d'AI annuelle pour avoir au moins la même rémunération annuelle globale qu'au 31/12/2009.... Ce qui n'est pas gagné car, selon la direction, vous êtes surpositionnés par apport aux collègues dans le nuage de points, donc exposé à une AI minimale.

Concrètement, comment ça va se passer ?

Il est nécessaire de signer un avenant par les 2 parties, accord collectif puis individuel (contrat de travail).

- Si tu es d'accord, tu risques de voir ton salaire mensuel de base baisser.
- Si tu n'es pas d'accord, la direction s'est engagée à ne pas te licencier, en revanche, la mode actuelle est aux « anomalies » tu auras donc le plaisir de faire partie d'un groupe fermé qui fonctionnera en marge du système SFR, sans bonus, ni PPE/PV.

La position de l'UNSA

- Nous refusons l'éventualité de rendre variable une partie du salaire fixe.
- Nous voulons disposer des éléments que nous demandons depuis fin janvier pour entamer une vraie négociation loyale sur l'harmonisation des structures de rémunération avec des éléments vérifiables
- Nous voulons que les salaires fixes soient comparés, le variable c'est sympa mais ce n'est jamais acquis.
- Nous voulons une rétroactivité pour l'année 2009/2010.

Au vu de la situation de blocage de cette négociation par les partenaires sociaux, la direction a fait volte face et s'est engagée à ne pas baisser le salaire de base des ex 9C. Les négociations vont donc reprendre.

Les attentes de l'UNSA sont fortes sur le sujet, le meilleur des deux mondes ne consistent pas à baisser les salaires pour se caler sur un nuage de point virtuel pour les collaborateurs du nouvel SFR !

N'hésitez pas à venir nous voir si vous avez des questions ou des suggestions.

+ fort
l'Unsa!

100%
pas
pareils

NEGOCIATIONS : Santé et Prévoyance : Une seule avancée : La subrogation mise en place pour tous au plus tard le 30 avril.

Trois mille collaborateurs (ex 9C) du groupe SFR ne bénéficiaient pas de la subrogation (La subrogation est le recouvrement par l'employeur des indemnités journalières de maladie de son salarié). Elle est obligatoire lors d'un maintien complet du salaire sans la déduction des indemnités journalières (article R.323-11 du code de la sécurité sociale). Les raisons invoquées : Coût supplémentaire, efficacité grandissante des services de la Sécurité Sociale (la Sécu rembourse à M+1 et le salarié touche son salaire à M+1, donc aucune différence). Pas d'urgence. Ce point « irritant » vient d'être levé puisque la subrogation devrait entrer en vigueur, pour tous, au plus tard le 30 avril 2010.

Quant aux négociations, suite à la dénonciation par la direction de SFR, de tous les contrats de santé et prévoyance du groupe, elles n'ont pas avancé. En effet, s'il y a eu de nouvelles rencontres avec la Direction, les représentants de l'UNSa ont peu de visibilité sur les tarifs. Certes, la Direction s'engage formellement à poursuivre sa participation à hauteur de 60% de la future cotisation. 60% de quel montant ?

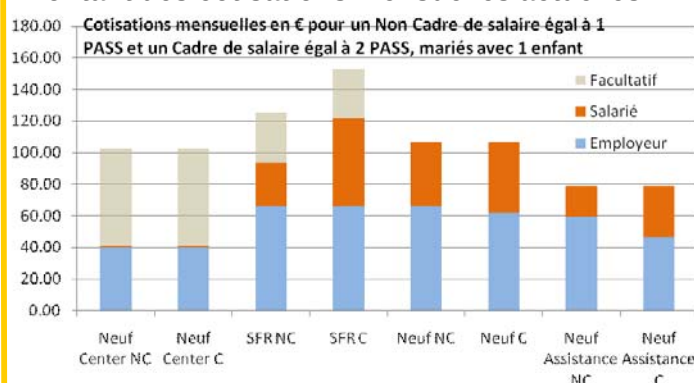
Notre impression ! Une volonté de la direction de diminuer le montant des prestations et les syndicats refusant bien sûr une santé au rabais pour les salariés de SFR. L'UNSa est d'accord pour maîtriser les coûts, mais pas au détriment des prestations. En fait, aucune proposition vraiment concrète et chiffrée n'a été faite et il est donc impossible d'avancer sur le sujet. L'UNSa insiste depuis le début sur le fait que la Direction doit prendre en compte les salariés qui paient actuellement 1 Euro par mois et dont les cotisations vont devoir être revues à la hausse, pour qu'ils puissent bénéficier d'une couverture santé et prévoyance plus avantageuse..

Une autre demande de l'UNSa, lorsque les négociations reprendront, sera la possibilité d'échapper au caractère obligatoire de la mutuelle lorsque le collaborateur concerné pourra justifier que son conjoint cotise déjà pour lui à une mutuelle obligatoire chez un autre employeur. SFR n'a, jusqu'à présent, jamais accepté la mise en place d'une telle clause, mais beaucoup de collaborateurs sont dans ce cas et cotisent donc doublement à chaque fin de mois.

L'UNSa sera donc porteuse de cette idée et espère bien pouvoir vous donner des informations plus concrètes dans le prochain numéro de « La Lettre ».

Pascale FICHAUT

Montant des cotisations mensuelles actuelles :



Adhérents santé au 31/12/2008 :

Type de bénéficiaire	Nob de foyer	Total	En % du total
Adhérent seul	3026	3026	31.9%
Adhérent seul + 1 enfants	480	960	5.1%
Adhérent seul + 2 enfants	275	825	2.9%
Adhérent seul + 3 enfants	44	176	0.5%
Adhérent seul + 4 enfants	5	25	0.1%
Adhérent seul + 5 enfants et +	1	6	0.0%
Total adhérents seuls	3831	5018	40.4%
Adhérent + Conjoint seuls	1015	2030	10.7%
Adhérent + Conjoint + 1 enfants	1402	4206	14.8%
Adhérent + Conjoint + 2 enfants	2301	9204	24.2%
Adhérent + Conjoint + 3 enfants	776	3880	8.2%
Adhérent + Conjoint + 4 enfants	136	816	1.4%
Adhérent + Conjoint + 5 enfants	22	154	0.2%
Adhérent + Conjoint + 6 enfants	8	56	0.1%
Adhérent + Conjoint + 7 enfants	1	8	0.0%
Total adhérents et conjoints	5661	20354	59.6%
Total	9492	25372	100%

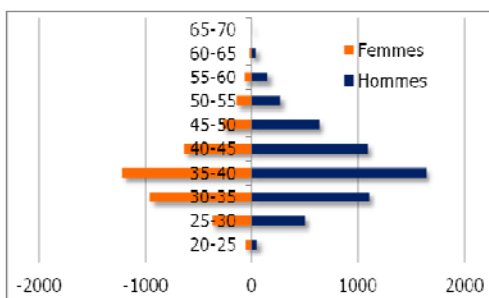
Population totale au 31/12/2008

- 60% d'hommes
- 38.5 ans d'âge moyen
- 32% célibataires
- 11% couples sans enfants
- 57% assurés avec enfants



Les garanties principales suivant les différents régimes :

Acte	Garanties principales					
	SFR Base	SFR Option	Neuf Cegetel	9 Center Base	9 Center Option	9 Assistance
Consultations	220 % BR	100 % FR	250 % BR	150 % BR	200 % BR	325% BR
Proth. dent.	250 % BR	400 % BR	500 % BR	100 % BR	500 % BR	400% BR
Verres	15 % PMSS	100 % FR	entre 8% et 13% du PMSS	entre 5% et 13% du PMSS	entre 5% et 15% du PMSS	17% du PMSS
Monture	P9	15 % PMSS	7 % PMSS	5 % PMSS	7 % PMSS	





Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

NEGOCIATIONS : Accord cycle 3*8... Le retour !



L'activité d'opérateur de télécommunications implique d'assurer, conformément à l'accord de branche « d'aménagement et de réduction du temps de travail », une permanence de fonctionnement et d'utilisation du réseau. La mise en place d'une supervision des réseaux en continu est donc nécessaire. C'est ce que l'on appelle couramment le travail en 3*8.



Par Olivier BAILLY et José VELASCO

Ce travail en 3*8 s'organise sur la base d'un planning se déroulant en cycles 3*8 (jours + nuits + Week-end et jours fériés) et 2*8 (matins / après-midi dans la tranche 6h30/22h30). A titre d'exemple, pour la supervision de Séquoia, le planning se déroulant sur douze semaines se compose de sept jours de travail consécutifs composés de deux ou trois matins, deux ou trois après-midi et deux ou trois nuits, le tout pendant plusieurs semaines.

Il peut être présenté ainsi : Le premier cycle se compose de trois matins, deux après-midi, deux nuits. Le cycle suivant se compose de deux matins, deux après-midi, trois nuits. Et le dernier cycle se compose lui de deux matins, trois après-midi et deux nuits. Chaque cycle est séparé par des périodes de repos de quatre ou cinq jours, la journée consécutive à la dernière nuit étant bien évidemment consacrée au sommeil récupérateur. Cette première série de cycle se déroule indifféremment jours fériés et week-end et est entrecoupée par une semaine de journées calquées sur la base d'horaires collectifs 9h-18h. Tout ceci est ensuite complété par plusieurs cycles 2*8 (que des matins et des après-midi, hors nuits, Week-end et jours fériés). L'ensemble de ces cycles faisant douze semaines.

Le fonctionnement en 3*8 est essentiellement motivé, pour le salarié faisant le choix de ce type d'organisation du temps de travail, par la prime compensant les contraintes (horaires décalés, travail de nuit, week-end et jours fériés) et les jours de repos compensateurs en semaine. Néanmoins ces contraintes, d'après de nombreuses études, ne sont pas sans effet sur la santé et impactent fortement la vie familiale et sociale (travail jour de l'an, Noël, etc.). Suite au rapprochement puis à l'absorption en mars 2009 de Neuf Cegetel dans SFR, l'entreprise s'est retrouvée avec deux centres de supervision (Bron et Séquoia) ainsi que des plannings et accords 3*8 en doublons. Il était semble t'il, devenu utile de les harmoniser. La Direction du nouvel SFR est alors venue vers les Organisations Syndicales en avril 2009 pour ouvrir une négociation sur l'harmonisation de l'accord 3*8. A défaut de proposer une véritable harmonisation qui aurait eu le mérite d'améliorer plus favorablement certaines dispositions (primes, plannings) et de combler certaines lacunes (formation, maladie, etc.) des précédents accords (Neuf Cegetel comme SFR), la Direction n'a fait que tenter d'imposer, en substance, sa propre interprétation d'un planning 3*8 sur neuf semaines (celui du Centre de Supervision de Séquoia fonctionnant sur douze semaines), sans véritables contreparties ou propositions concrètes. En effet, pour un planning à neuf semaines, à temps de travail égal, la charge de travail augmen

La conséquence immédiate de cette « harmonisation » des plannings se concrétisait donc par une augmentation du nombre de nuits, de matins et d'après-midi.

	M	A	N	WE
Ancien Planning	73	73	30	15
Nouveau Planning	75	75	40	17

M=Matin A=Après-midi N=Nuit

De dialogue de sourds en attitudes obtuses de la part de la Direction, ces négociations nous ont emmenés au dernier trimestre 2009 sur une position de blocage où l'harmonisation semblait définitivement enterrée. Après ce premier échec et plus de 8 mois de négociation, la Direction consentait finalement quelques efforts pour sortir de l'ornière. Efforts remarquables mais globalement très insuffisants au regard de la durée de ces négociations et des sacrifices exigés en contrepartie par les salariés en 3*8. Cette tentative de sauver du naufrage un accord prenant l'eau de toute part, se soldait en décembre 2009 par un rejet unanime de la part des organisations syndicales.

Parmi les avancées nous pouvions remarquer :

- La mise en place d'un régime de sortie des 3*8 (indispensable pour que toute personne souhaitant quitter les 3*8 ne soit pas sanctionnée financièrement)
- Une majoration du salaire et de la prime 3*8
- Une prime de contrainte du changement, malheureusement uniquement destinée à la Supervision de Séquoia.

Alors que nous pensions l'accord d'harmonisation mort et enterré, une ultime tentative de réanimation a été faite en janvier 2010 après que les Organisations Syndicales aient fourni ce qu'elles estimaient être des incontournables.

Pour l'UNSa il s'agissait impérativement d'obtenir

- Un délai de prévenance minimum de deux mois
- Une augmentation de l'ordre de 100 euros net sur le fixe
- Une prime « one-shot » de contrainte répartie pour les 2 Centres de Supervision de Paris et Bron
- Une majoration de la prime de contrainte 3*8 à 675 euros

Finalement, après de longs mois de négociation, la Direction a accepté ces incontournables

- La Direction accepte un délai de prévenance à 2 mois
- Augmentation globale (Prime 3*8 + fixe) de 180 euros bruts
- Prime one-shot de 1000 euros répartie entre les deux centres de supervision
- Clause de revoyure avec les Organisations Syndicales pour amender/réviser l'accord, un an après sa mise en œuvre.
- Prime 3*8 augmentée à 680 euros

L'accord a été présenté au CCE de SFR et passe en information consultation dans les CHSCT opérateur. A l'issue de ces passages, l'accord pourra être soumis à la signature des organisations syndicales qui ne manqueront pas de tenir compte des commentaires des CHSCT....

NEGOCIATIONS : Accord Seniors, ou Désaccord Seniors ?



Lors de notre précédent numéro, nous vous avons fait part des difficultés rencontrées par la délégation UNSa pour faire prendre conscience à la Direction de l'enjeu essentiel que représentent pour l'entreprise les collaborateurs qualifiés de « Seniors ». Ne vous y trompez pas, ce n'est pas de votre grand-mère qu'il s'agit, mais de vous, dès que vous avez atteint l'âge fatidique de 45 ans ! Depuis, les négociations se sont terminées et n'ont donné lieu à la signature d'aucun accord, les propositions de la Direction restant très insuffisantes

Echec des négociations :

L'UNSa souhaitait, comme cela est cas dans les accords GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), et le PDV (Plan de Départ Volontaire) que la situation des « Seniors » soit prise en compte dès l'âge de 45 ans. En effet à partir de cet âge, quelle que soit la qualification, le repositionnement à l'externe devient mission impossible. Or la Direction ne veut pas appliquer de mesures spécifiques aux collaborateurs de moins de 55 ans.

Un bref rappel des principales positions de l'UNSa dans cette négociation

- une garantie de maintien dans l'emploi des plus de 45 ans
- un suivi précis des départs de tous les collaborateurs de plus de 45 ans afin de s'assurer qu'il ne s'agissait pas de départs forcés.
- l'égalité de traitement en termes de formation qualifiante et progression dans l'entreprise.
- des dispositions précises, relatives à la pénibilité pouvant aller jusqu'à traiter des questions de stress
- la prise en compte du télétravail
- la mise en place d'un Compte Epargne Temps permettant la capitalisation de trimestres

Aucune de ces demandes n'a été prise en compte par la Direction qui n'a fait preuve d'aucune ambition dans ce projet.

Plan d'action Seniors :

En l'absence de signature d'un accord, la direction est dans l'obligation de mettre en place unilatéralement un plan d'action en faveur de son personnel « Senior ». Faute de quoi elle aurait été dans l'obligation de verser à l'Etat une amende de 1% de la masse salariale dès le 1^{er} janvier 2010.

Ce plan d'action, qui a été présenté au Comité Central, comporte, conformément à la loi (Article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale du 17 décembre 2008), un objectif chiffré de maintien dans l'emploi et les cinq domaines d'action obligatoires suivants (sur six) :

- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

Par Geneviève TRUONG NGOC

La Direction n'a pas souhaité retenir le domaine d'action concernant l'embauche de « salariés âgés »

Voici, synthétiquement, les mesures et engagements de la direction :

Maintien dans l'emploi : 3,5% de salariés de plus de 55 ans dans l'effectif total de l'entreprise d'ici 3 ans (ce qui représente moins de 350 salariés, alors que les salariés de 52 ans présents à ce jour, vont, à eux seuls, permettre d'atteindre ce nombre).

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles. Deux objectifs :

- Réalisation d'un « bilan d'étape » facultatif pour les collaborateurs de 45 ans et plus, ou ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle. A l'issue des trois ans de durée du plan d'action, 100% des collaborateurs de 50 ans et plus et depuis plus de quatre ans sur le même poste, se verront proposer un tel bilan.

Le bilan porte sur 5 points :

- o Diagnostic de compétences
- o Bilan de compétences, expériences mises en œuvre par le collaborateur tout au long de sa carrière
- o Validation des Acquis de l'Expérience
- o Période de professionnalisation
- o Congé d'accompagnement au projet professionnel externe

Rappelons que ces dispositions sont déjà préexistantes dans d'autres textes dont la GPEC et la convention collective des télécommunications.

- Aide à la réalisation de projets professionnels par la possibilité d'« immersion » des collaborateurs de 50 ans et plus. Au terme des 3 ans du plan d'action, 100% des demandeurs d'une « immersion » y auront eu droit (à quand la diffusion télévisée façon « Vis ma vie ! » ?)

Développement des compétences et des qualifications, et accès à la formation. Deux objectifs :

- Taux de formation des 50 ans et plus avec un différentiel maximum de 8 points par rapport au taux global tous âges confondus
- Action de sensibilisation des collaborateurs de plus de 55 ans à l'intérêt de l'utilisation du DIF

NEGOCIATIONS : Accord Seniors (suite...)

Il est à souligner qu'à date, les collaborateurs de plus de 45 ans sont moins formés, chez SFR ce qui les fragilise encore un peu plus sur le marché de l'emploi

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

La Direction reconnaît l'importance de la valorisation de l'expérience et de la transmission du savoir des collaborateurs de 55 ans et plus. Par conséquent, mise en place d'une base de tuteurs et de formateurs qui permettra de répertorier les expertises et compétences des collaborateurs concernés.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Quatre objectifs :

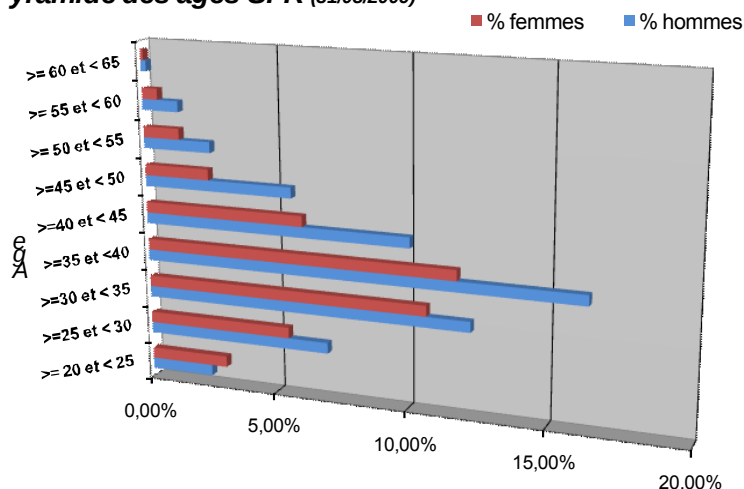
- o Réalisation d'un entretien pour 100% des collaborateurs qui le demandent dans les deux ans précédant le départ à la retraite afin de déterminer leurs besoins en formation.
- o Suite favorable donnée aux demandes de passage à temps partiel des collaborateurs, exprimées dans les 2 ans précédant leur départ à la retraite, avec prise en charge par la Direction, du différentiel des cotisations des régimes de retraite obligatoires et complémentaires dans la limite de 8 trimestres.
- o Rémunération à 100% de leur salaire de base, des collaborateurs qui, dans leurs deux dernières années d'activité professionnelle, s'investiront à 20% de leur temps de travail dans une activité de mécénat de compétence auprès d'associations.
- o Octroi d'un jour d'absence autorisée payée pendant la dernière année d'activité pour l'accomplissement des formalités administratives de départ à la retraite (rien que pour ça, on a hâte de partir à la retraite, non ?).

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

Convocation de 100% des collaborateurs de 55 ans et plus à une visite médicale annuelle auprès du médecin du travail. Au cours de l'entretien, analyse de l'ergonomie du poste de travail et de son adaptation à la santé du collaborateur.

En conclusion, un plan d'action très en deçà des attentes de l'UNSa qui tend, hélas, à confirmer le peu d'engagement de SFR pour ses seniors. Ce plan d'action devra faire l'objet d'une nouvelle négociation dans un an avec les partenaires sociaux, nous espérons que l'entreprise sera plus ambitieuse pour les plus de 45 ans encore présents dans l'entreprise, et que nous aurons un réel accord.

Pyramide des âges SFR (31/05/2009)



Prochainement un numéro spécial sur l'accord SFR Gestion des carrières (GPEC)

Au moment où nous avons bouclé ce journal, SFR et les organisations syndicales négociaient un nouvel accord triennal sur la Gestion des carrières au sein de SFR

+ fort l'Unsa!

UNSa 100% pas pareils

UNSa SFR : Pourquoi 100% Différent (des autres) ?

1. l'UNSa n'attend pas les élections pour informer les salariés
2. à l'UNSa : tout adhérent reçoit des infos de l'actualité sociale très régulièrement.
3. à l'UNSa : tout adhérent peut donner son avis sur la signature d'un accord (1 adhérent = 1 voix).
4. l'action de l'UNSa est 100% dans l'entreprise, loin des appareils confédéraux.
5. l'UNSa représente aussi bien les cadres que les non-cadres, les hommes que les femmes.
6. l'UNSa est le seul syndicat à continuer à progresser dans les entreprises privées.



Union Nationale des Syndicats Autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

NEGOCIATIONS :

Classification des emplois

La Commission sociale de classification des emplois a pour objectif de réviser les intitulés et repères, selon la classification CCNT des emplois, dans le cadre de la fusion SFR-9C. Intitulé et repère sont visibles par tous sur l'en-tête du bulletin de paie : l'intitulé sous le titre « Emploi » et le repère sous le titre « Groupe CCNT ». Notez bien que de votre repère dépend votre fourchette de rémunération. L'UNSa l'a bien noté et a veillé ...

Sur l'ensemble des sociétés de la fusion, c'est près de 400 intitulés d'emploi que la direction revoit et pèse un à un pour décider des éventuels regroupements, changements d'intitulé, changement de classification... Mais quel impact pour vous, pour chacun des 10.000 salariés ? Pour l'UNSa, il est jugé important : assistante devenant secrétaire, passage au statut cadre avec les surplus de cotisation associés... C'est pour cela que l'UNSa a demandé la possibilité d'un recours, un moyen de faire appel si vous jugez que votre nouveau positionnement n'est pas correct (dans le cadre de la fusion entre Cegetel et Neuf Télécom, l'UNSa avait obtenu cette commission de recours). C'est pour cela que l'UNSa a demandé à revoir également vos conditions de rémunération. Mais non ! Il a nous a été rétorqué qu'il ne fallait pas mélanger les thèmes : la commission de classification s'occupe des intitulés et des classifications, dont découle votre fourchette de rémunération, mais ça, on n'a le droit d'en parler que dans la commission de rémunération. Et vous aurez compris que dans celle-ci, on ne parle pas des classifications... Forcément une telle segmentation de sujets imbriqués ne permet pas d'avancer. Et pourtant, c'est bien ce que la direction tente d'imposer. Il faut avancer, et vite ! Et on ne discute pas de rémunération ! Devant cette pression et ces incohérences, vos représentants ont donc décidé de geler ces commissions, jusqu'au retour d'une atmosphère plus clémente.

Discuter de vos emplois, de vos intitulés, de leur modification, a une telle conséquence que ce sont des sujets sur lesquels il faut être préparé. L'UNSa a réussi à faire entendre l'importance de l'enjeu, et nous avons presque toujours reçu les éléments nécessaires, mais tellement tardivement qu'il ne nous restait qu'une poignée de secondes pour peser chaque cas. Mais la direction reprend son leit motiv : il faut avancer, et vite ! Et on ne discute pas des rémunérations ! Pourtant, on décide de basculer des emplois de repère F en repère E, de repère C en repère D ... Vous, employé de repère F dans un emploi passé en repère E, que fera-t-on de vous ? Quel regard la RH portera-t-elle sur votre évolution passée et vos possibilités d'évolution ? Et vous, employé non-cadre devenu cadre, qui assumera l'augmentation de vos cotisations ? Cette commission est riche de questions et riche de conséquences. L'UNSa appuyant, la direction a fini par « entendre » cela et la discussion a commencé à s'ouvrir ...

Pour l'UNSa, cette commission reste un enjeu majeur. Votre intitulé d'emploi, votre repère, votre évolution, votre rémunération... Sur tous ces sujets L'UNSa vous représente, vous défend, vous informe et continuera de se battre pour vous. N'hésitez pas à nous contacter sur tous ces sujets.

Fiche de synthèse : accord handicap en place depuis nov. 2009

Points principaux :

- Encouragement des collaborateurs de l'entreprise à la cooptation de personnes handicapées en vue de leur embauche
- Supports de communication dédiés destinés à solliciter des candidatures de personnes handicapées
- Développement de la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté en sensibilisant les acheteurs aux spécificités de ce secteur.
- Mesures spécifiques en faveur des collaborateurs dont le handicap est reconnu au cours de leur vie professionnelle chez SFR ou qui déclarent leur handicap
- Aménagement spécifique des postes de travail
- Aménagement des tâches attribuées aux collaborateurs handicapés ainsi que de leurs objectifs et de leurs horaires de travail, en fonction de leurs capacités à les réaliser dans leur intégralité.
- Une demi-journée d'absence rémunérée pour faciliter les démarches de reconnaissance du handicap
- CESU (160 Euros par mois pendant six mois)
- Hotline dédiée au handicap accessible à tous les collaborateurs
- Traitement prioritaire des collaborateurs handicapés en situation de mobilité, à compétences égales, sur les postes à pourvoir avec mise en œuvre de tous moyens
- Préavis spécifique en cas de licenciement
- Mise en place d'un dispositif de tutorat
- Entretien d'accueil individualisé par la RH
- Visite médicale annuelle
- Entretien de départ (pour cerner les motivations)
- Deux jours de congés payés supplémentaires fractionnables pour tout salarié avec enfant, conjoint, ascendant ou collatéral handicapé
- Adaptation du véhicule du collaborateur handicapé (dans la limite de 5.000 € par an)
- Congé parental porté à 8 ans pour les parents d'enfant(s) handicapé(s)
- Accueil de jeunes handicapés dans le cadre de contrats en alternance ou de stages
- Sensibilisation des collaborateurs, du management et des tuteurs
- « Mise en objectif » des implications des différentes RH sur l'application de l'accord

La Mission Handicap reste un interlocuteur privilégié pour toutes les questions du handicap. Un suivi de cet accord sera mis en place par la constitution d'un comité de suivi qui se réunit trois fois par an.

SOCIETE : L'Egalité Professionnelle chez SFR :

Une approche qui doit évoluer !



Il existe un accord d'entreprise SFR sur l'égalité professionnelle qui date de 2006. Cet accord doit évoluer et prendre en compte les changements de mode de vie et l'entreprise d'aujourd'hui. Un débat doit s'engager sur le « plafond de verre », la conciliation de vie professionnelle et personnelle. L'UNSa réaffirme sa volonté de renégocier un accord et de lancer un plan d'action qui apporte rapidement des réponses aux femmes et aux hommes du nouvel SFR.

Dossier réalisé par Pascale FICHAUT

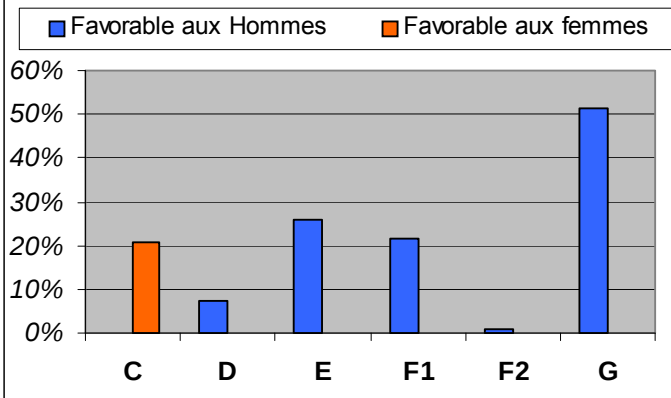
Travail égal - salaire égal : un rapport au CE pointe des inégalités.

Le Rapport Sextant (expert du Comité d'Entreprise et du Comité Central d'Entreprise) 2009 indique : « Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont souvent importants et ne correspondent pas toujours aux différences d'ancienneté et d'âges entre les deux sexes. Ils sont presque systématiquement à l'avantage des hommes et se retrouvent dans toutes les classifications. »

Ecart de salaires au détriment des femmes :

- Responsables de groupe de 20,8 %,
 - Responsables de coordination de 17,4 %,
 - Responsables de projets de 16,6 %,
 - Juristes de 10,8 %,
 - Chefs de marché de 14,2 % à 16,2 %,
 - Chargées relations patrimoine de 12,2 %
- ...et la liste est encore longue.

PLAFOND DES SALAIRES SFR 2008



Concrètement, l'UNSa a saisi l'Inspecteur du travail par courrier afin de l'alerter sur le fait que nous n'avons pas abordé ce sujet lors des NAO. Nous interpellons à chaque réunion de CE, la direction, la DRH et les managers sur les écarts de salaires, de formation et d'évolution professionnelle pointés dans le rapport de l'expert en leur demandant ce qu'ils comptent lancer comme actions concrètes.

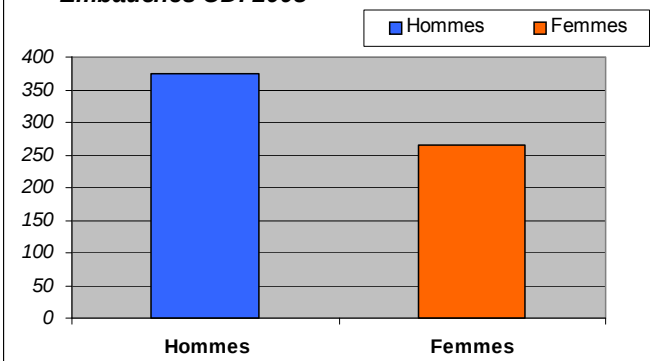
Nous avons demandé la renégociation de l'accord égalité professionnelle, abordant le thème de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle ainsi que la mise en place rapidement d'un plan d'action.

Nous espérons que la direction acceptera de débattre rapidement sur ces sujets... Nous y avons tous intérêt !

Mesdames, vous n'êtes pas en nombre !

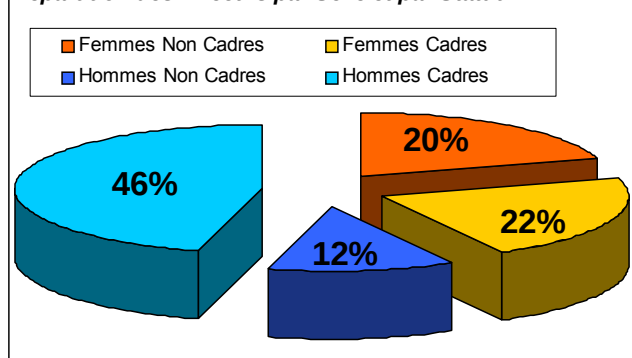
L'effectif féminin de SFR, en forte réduction suite aux différents mouvements de personnel de ces trois dernières années, ne prend décidément pas le chemin de la croissance du fait des recrutements en CDI, fortement déséquilibrés. A fin 2009, vous représentiez Mesdames 41 % des salariés de SFR et les embauches en CDI n'ont pas eu vocation à redresser la barre puisque cette année encore, le recrutement a été ouvertement masculin.

Embauches CDI 2008



Le pourcentage de femmes Cadres chez SFR est faible, 33 %. Elles sont très majoritaires chez les non-cadres, 70 %. Soulignons que pour l'ex Neuf Cegetel, la proportion de femmes était très faible, 27 % seulement de femmes cadres. Quant aux femmes dirigeantes dans l'entreprise, SFR compte 52 femmes pour 223 hommes, soit moins de 19 %. Cherchez l'erreur !

Répartition des Effectifs par Sexe et par Statut



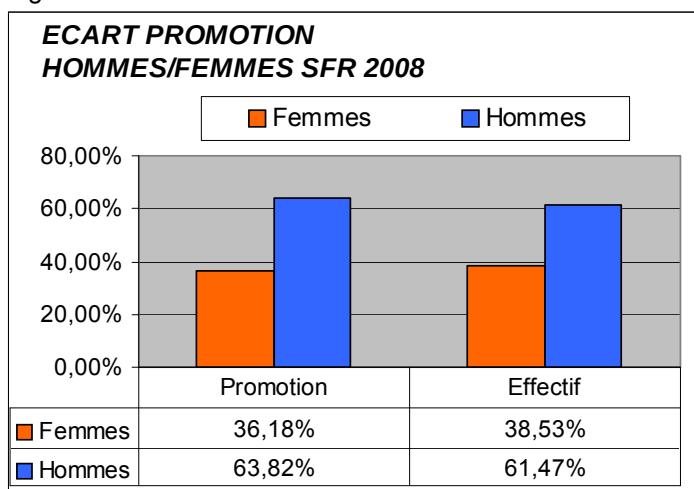
HOMMES Cadres	HOMMES Non Cadres	FEMMES Non Cadres	FEMMES Cadres
4217	1113	1871	1983

SFR - Effectifs répartis par sexe et par statut

SOCIETE : L'Egalité Professionnelle chez SFR (suite)

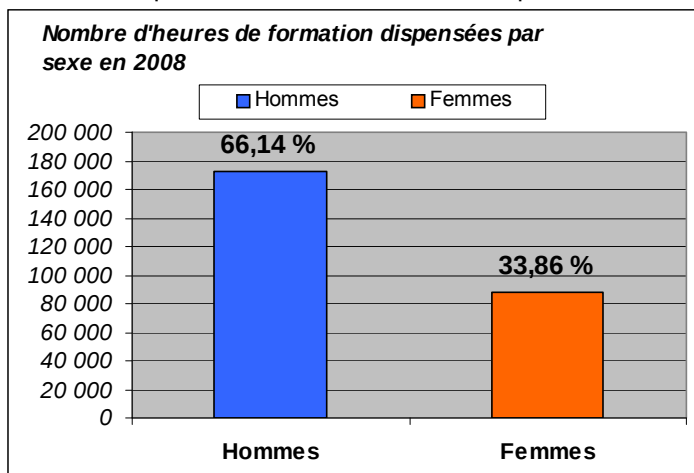
L'évolution des femmes au sein de l'UES SFR est relativement égalitaire, même si l'on a constaté un déficit de promotions ex-Neuf Center. En revanche, les hommes sont les principaux bénéficiaires des passages cadres. En effet, à travers des formations plus valorisantes et permettant une montée en compétence, leur possibilité d'évolution dans l'entreprise est favorisée.

L'UNSa demande, qu'un Focus soit réalisé sur cette population, avec un budget consacré à un rattrapage «égalitaire».



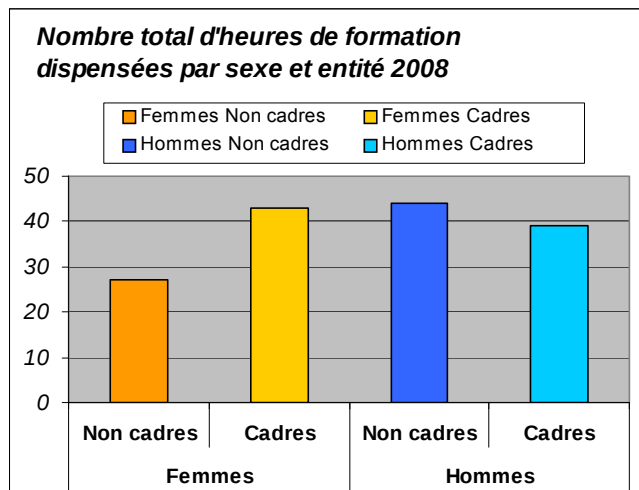
Comme les années précédentes, le budget formation consacré aux femmes est inférieur à celui consacré aux hommes.

Le budget formation consacré aux femmes non cadres, notamment en nombre d'heures de formation, leur permet-il vraiment d'espérer une évolution dans l'entreprise ?



Les situations sont contrastées suivant les sociétés d'origine comme le relève le rapport de l'expert : « Chez SFR ce sont l'ensemble des femmes qui pâtissent d'un moindre nombre d'heures de formation tandis que chez Neuf Cegetel et Neuf Center se sont plutôt les femmes non cadres ».

Sur l'ensemble de l'UES, le manque d'investissement de l'entreprise en matière de formation envers les femmes non cadres, ne leur accorde que peu de chances pour accéder à des mobilités « métiers » et d'évoluer vers un statut-cadre.



Aucun indicateur ne permet de vérifier si SFR mène, ou non, une politique égalitaire devant le temps partiel. Qu'en est-il ?!

Temps Travail	Hommes	Femmes
151,67 h (temps plein)	99.07 %	85 %
> = 116 et <151.67 h	0.60 %	13.55 %
< 116 h	0.33 %	1.45 %
Population : SFR et Neuf Cegetel en 2009		

En France, comme chez SFR, le travail à temps partiel concerne surtout les femmes. Moins de 1 % de la population masculine y recourt.

Quant à la promotion des salariés à temps partiel, aucun indicateur, comme le relève le rapport de l'expert, ne permet de connaître leurs perspectives de promotions dans l'entreprise. L'UNSa demande donc à ce que cet indicateur soit intégré dans les données de SFR.

La Charte de la Parentalité (<http://www.observatoire-parentalite.com/public/documents/charte.pdf>) signée et revendiquée haut et fort par SFR, n'a pas réussi à briser les vieilles habitudes : réunion à 9 heures de l'autre côté de la capitale, réunion à 18 heures, petits déjeuners à 8 heures 30. Nos managers ont sans doute des efforts à faire pour admettre qu'un collaborateur, femme ou homme, puisse vouloir conjuguer travail et vie de famille, sans pour cela être taxé de « manque d'implication ».

L'enquête emploi de l'Insee a mis en évidence le fait que 80 % des femmes salariées occupant un emploi à temps partiel, souhaiteraient rechercher un temps complet, afin d'atteindre un niveau de vie correct.

Ouvrons aussi ce débat chez SFR, comme l'UNSa l'a demandé au cours des dernières NAO.



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

REMUNERATION 2010: NAO, Intéressement, Participation...

Pour y voir plus clair sur les mesures salariales directes et indirectes, l'UNSa vous explique dans ce dossier les éléments constituant vos rémunérations.

Comment ça marche ?

La NAO 2009-2010 : La pression que l'ensemble des organisations syndicales ont mise sur la direction a abouti aux mesures salariales suivantes :

Dossier réalisé par Frédéric LESCA

Augmentation individuelle (AI) - 2010

Montant	2% de la masse salariale des éligibles. Justification obligatoire pour toute AI ≤ 7%
Versement	Salaire de mars avec effet rétroactif au 1er janvier 2010
Eligibles	Collaborateurs en CDI ou CDD, ayant au moins 3 mois d'ancienneté au 31/12/2009
Exclus	Stagiaires, CDD étudiants, apprentis, contrat de professionnalisation, fin de contrat arrêté

Augmentation collective (Bas salaires) - 2010

Montant	1,5% pour tous les collaborateurs ayant un salaire brut ≤ 25 000€
Versement	Salaire de mars avec effet rétroactif au 1er janvier 2010
Eligibles	Collaborateurs en CDI ou CDD, ayant au moins 3 mois d'ancienneté au 31/12/2009
Exclus	Stagiaires, CDD étudiants, apprentis, contrat de professionnalisation, fin de contrat arrêté

Prime de Performance d'équipe (PPE) - 2010

Montant	5% + 1% de la masse salariale. Attribution individuelle comprise entre 0% et 10% du salaire brut 2009
Versement	Salaire de mars 2010. En cas de départ de l'entreprise en cours d'exercice, la PPE est versée au prorata temporis.
Eligibles	Salariés en CDI ou CDD, ayant au moins 3 mois d'ancienneté au 31/12/2009, des groupes B à D de la classification SFR dont le contrat de travail fait mention de la dite prime.
Exclus	Stagiaires, CDD étudiants

Part Variable (PV) - 2010

Montant	Groupe E : 0% ≤ PV ≤ 10% dont 6% si objectifs atteints (base salaire brut 2009) Groupe F1 : 0% ≤ PV ≤ 12% dont 8% si objectifs atteints (base salaire brut 2009) Groupe F2 : 0% ≤ PV ≤ 15% dont 10% si objectifs atteints (base salaire brut 2009) Groupe G : 0% ≤ PV ≤ 20% dont 15% si objectifs atteints (base salaire brut 2009)
Versement	Salaire de mars 2010. En cas de départ de l'entreprise en cours d'exercice, la PV est versée au prorata temporis.
Eligibles	Salariés en CDI ou CDD, ayant au moins 3 mois d'ancienneté au 31/12/2009, des groupes E à G de la classification SFR dont le contrat de travail fait mention de la dite Part variable

Mesures complémentaires - 2010

		nb bénéficiaires en 2009
Transports	prise en charge de 70% du prix du titre de transport collectif (IDF et province) pour les déplacements domicile-travail,	244
Covoiturage	15€ (limite de 70% des indemnités kilométriques) par mois pour le propriétaire du véhicule transportant au moins un autre collaborateur de l'entreprise,	41
CESU	75% des CESU à la charge de l'employeur (limité à 15€/mois) pour les collaborateurs des groupes B à E dont les revenus d'activité du foyer rapportés à une part fiscale < 25 000€ pour 2009.	82
Tickets Resto	montant des chèques restaurant = 8,65€ dont 5,19€ (60%) pris en charge par l'employeur en 2010,	NA
Subrogation	généralisation de la subrogation en cas d'arrêt maladie pour les salariés (ex-9C) au plus tard au 30 avril 2010	NA

Supplément d'intéressement (exercice 2009)

Montant	Enveloppe globale de 9 945 115 € bruts. Cette prime correspond à 1000€ net pour un salarié présent sur tout l'exercice 2009. Proportionnel à la durée de présence effective sur l'exercice 2009 et au temps de présence de l'exercice 2009,
Versement	Versé entre avril et mai soit directement en salaire, ou placé dans le PERCO ou le Plan d'épargne groupe, suite à l'envoi d'un bulletin d'option qui valide les placements choisis (par défaut versé directement).
Eligibles	Collaborateurs de l'UES SFR ayant bénéficié d'une prime d'intéressement au titre de l'exercice 2009. Les salariés ex-Jetmultimedia percevront une prime exceptionnelle pour compenser les 5/12 de complément d'intéressement auxquels ils auront droit.

Historique NAO - UES SFR

	2007	2008	2009	2010
AI	2,50%	2,8% SFR et 2,6% SFR SC	2,20%	2%
Revalorisations	0,50%	0,20%	-	-
PPE	5% + 1%	5% + 1%	5% + 1%	5% + 1%
Prime exceptionnelle	-	-	-	1000€ net
Bas salaires	-	-	-	1,5% si brut annuel < 25 000€

ATTRIBUTION des AI-PPE-PV

AI et EAD ?

L'Augmentation individuelle tient compte :

- de l'appréciation globale EAD
- du positionnement salarial
- de l'enveloppe disponible

Taux d'AI	Motif d'attribution
AI > 2%	Promotion, salaire réévalué.
2% > AI > 0,7%	Cadre normal.
AI < 0,7%	Salaire sur positionné, maîtrise d'emploi très insuffisante.

L'UNSa a noté qu'une AI à 2% n'était qu'un leurre... Les revalorisations (hommes/femmes, ex SFR/ex 9C) à effectuer cette année sont tellement importantes qu'il n'est pas raisonnable de faire miroiter ce niveau d'augmentation à l'ensemble des salariés. Il aurait été plus juste de prévoir une enveloppe pour les revalorisations.

PPE/PV et EAD ?

Le pourcentage des PPE et Parts Variables réellement attribuées doit tenir compte de l'atteinte des objectifs déterminés lors de l'EAD.

PPE/PV	Motif d'attribution
forte	EAD à 4
normale	EAD à 2-3
faible	EAD à 1

L'UNSa déplore que la direction ait renvoyé à une négociation ultérieure

P16 l'attribution des PPE et PV pour les ex 9C

REMUNERATION 2010: NAO, Intéressement, Participation...

Comment ça marche ? (suite)

Intéressement et Participation au titre de l'exercice 2009:

Versés en 2010, ces éléments de rémunération indirecte sont basés sur des critères définis (par accord, ou légaux) en 2009.

Participation (exercice 2009)

Montant

Elle a un caractère obligatoire et calculée à partir du bénéfice net fiscal.

Pour l'exercice 2009 : enveloppe globale = 27 millions d'€

Proportionnelle pour 60% au salaire brut et pour 40% au temps de présence.

Versement

Versée entre avril et mai soit directement en salaire, ou placée dans le PERCO ou le Plan d'épargne groupe, suite à l'envoi d'un bulletin d'option qui valide les placements choisis (par défaut de choix bloquée sur Arcancia Sécurité). En cas de départ de l'entreprise en cours d'exercice, elle est versée au prorata temporis.

Eligibles

Salariés en CDI ou CDD, ayant au moins 3 mois d'ancienneté.

Intéressement (exercice 2009)

Montant

Il est compris entre 0 et 10% de la Masse Salariale et dépend de critères groupes (4%) et de critères par entités juridiques (6%).

Pour l'exercice 2009 : SFR : 7,55% - SFR SC : 7,01% - SRR : 7,46%

Proportionnel à la durée de présence effective et au salaire brut.

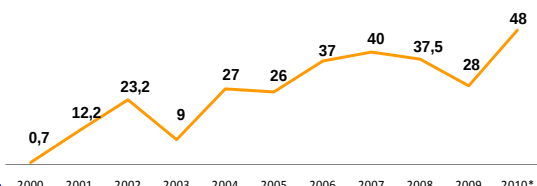
Versement

Versé entre avril et mai soit directement en salaire, ou placé dans le PERCO ou le Plan d'épargne groupe, suite à l'envoi d'un bulletin d'option qui valide les placements choisis (par défaut versé directement). En cas de départ de l'entreprise en cours d'exercice, il est versé au prorata temporis.

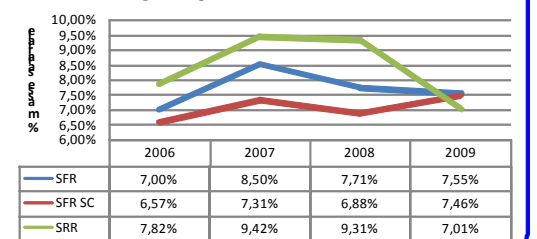
Eligibles

Salariés en CDI ou CDD, ayant au moins 3 mois d'ancienneté.

Historique de l'enveloppe de participation
groupe SFR (en millions d'€)



Historique de l'intéressement
groupe SFR (en millions d'€)



Synthèse des dispositifs salariaux 2010 et Affectations possibles ...

Salaire 2010

Participation*

Intéressement*

Supplément d'intéressement*

Combien en 2010 ?	AI (2% de la masse salariale) + AC (1,5% pour tous les collaborateurs ayant un salaire brut ≤ 25 000€) + PPE (5% + 1% de la masse salariale) ou PV	Enveloppe globale ~ 28.000.000 € bruts Enveloppe individuelle : proportionnelle au salaire brut et à la durée de présence effective	Enveloppe par entité : SFR : 7,55% - SFR SC : 7,01% - SRR : 7,46% Enveloppe individuelle : proportionnelle pour 60% au salaire brut et 40% à la durée de présence effective	Enveloppe globale = 9.945.115 € bruts Enveloppe individuelle = 1.000€ net (si présence sur tout l'exercice 2009)
Salarié informé comment ?	Courrier individuel diffusé en mars 2010 précisant : - montant de l'AI - montant de l'AC (bas salaires) - montant de la PPE ou PV Rétroactivité au 1er janvier 2010	Bulletin d'option Participation envoyé en avril 2010 (limite de réponse : 19 avril et versement le 30 avril) Réponse** par courrier ou sur esalia.com	Bulletin d'option Intéressement envoyé en avril 2010 (limite de réponse : 19 avril et versement le 30 avril) Réponse*** par courrier ou sur esalia.com	Bulletin d'option Supplément d'intéressement envoyé en avril 2010 (limite de réponse : 19 avril et versement le 30 avril) Réponse par courrier ou sur esalia.com

Directement perçu (Charges salariales et patronales, Imposable)	OUI	OUI Totale ou partiellement	montant des versements ≠ 1/4 de la rémunération ann. brute
PERCO SFR (CSG-CRDS Non imposable Bloqué jusqu'à la retraite)	Versement abondé : - de 10% pour la tranche de versement 0€-365€ - de 75% pour la tranche de versement 365€-1.460€ - de 50% pour la tranche de versement 1.460€-1.825€ donc 1.040€ brut d'abondement maximum* pour 1.825€ versés.		
FCPE Vivendi (CSG-CRDS Non imposable Bloqué 5 ans)	OUI	Versement abondé : - de 200% pour la tranche de versement 0€-250€ - de 100% pour la tranche de versement 250€-500€ - de 50% pour la tranche de versement 500€-1.000€ donc 1.000€ brut d'abondement pour 1.000€ versés.	
Autres fonds PEG Vivendi	OUI		

* exercice 2009

** bloqué automatiquement sur Arcancia Sécurité si pas de réponse du salarié au bulletin d'option sous 15 jours

*** versé directement en salaire si pas de réponse du salarié au bulletin d'option sous 15 jours



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

RETRAITES : Problème ! pour les ex Neuf Cegetel ...

Pour ceux qui s'en souviennent encore le Groupe Neuf Cegetel s'est construit, avant d'être lui-même racheté en 2008 par SFR, sur les décombres d'un grand nombre d'entreprises du secteur Télécoms (9 Telecom, Siris, Kaptech, Ventelo, Belgacom France, Firstmark, Cegetel, Ldcom, AOL, Club Internet, etc.). Autant d'entreprises dont les ressources, systèmes d'information et salariés ont été réorganisés, déplacés, absorbés, fusionnés, « PDVisés », etc.. à tour de bras.

L'histoire pourrait s'arrêter là mais, car il y a un « mais », ce serait omettre que le Groupe Neuf Cegetel, au fur et à mesure de sa croissance, a « oublié », pendant des années, de correctement verser et ventiler les cotisations retraites de ses salariés aux caisses complémentaires. Ne polémons plus sur les raisons, plus ou moins obscures, qui ont fait que la Direction du Groupe Neuf Cegetel et ses représentants auprès du CE et des DP n'ont jamais vraiment pris la mesure de la responsabilité qui était la leur, alors même que des wagons entiers de collaborateurs quittaient l'entreprise, ignorant que leurs points retraites n'étaient pas ou mal comptabilisés. Pourquoi s'en soucier ? L'ensemble des forces étant monopolisé vers l'atteinte du Graal ultime : l'introduction en bourse !! Pourquoi gaspiller de précieuses ressources à vérifier que les déclarations aux caisses avaient été correctement faites, ou que les montants avaient été correctement versés, voire ventilés ? Il aurait fallu pour cela ralentir la cadence des absorptions, des déménagements, des mobilités, des départs, voire, suprême sacrilège, embaucher !!

Il y a maintenant cinq ans, nous DP UNSa, avons été alertés par des salariés d'un problème de comptabilisation des points retraites des ex collaborateurs Neuf Cegetel. Ce problème mettait en lumière de fortes incohérences dans les relevés de points retraites des ex Kaptech. Vérifications faites auprès d'une population plus large il apparaissait que ce problème concernait également l'ensemble des salariés des entités constitutives du « Groupe » Neuf Cegetel : Ex Siris, Ventelo, Belgacom France, Firstmark, 9Telecom Réseau, voire LDCom. Les caisses de retraites complémentaires n'avaient, semble-t-il, pas eu connaissance de versements !!

Après de longs mois de déni, l'entreprise daignait finalement vérifier ces points puis nous confirmait avoir régularisé les versements. Cependant, il s'est avéré que si les cotisations avaient bien été versées, ces dernières, non ventilées, ne permettaient pas aux différentes caisses de correctement les répartir par salariés. Par effet de rebond, d'année en année, l'affectation des points retraites s'est donc trouvée bloquée depuis 2004 (le traitement étant séquentiel une année ne peut être traitée tant que l'année n-1 n'a pas été close). Nous avons ainsi avancé, année après année en naviguant entre Ubuesque et Kafkaïen avec notamment l'intervention au CE Neuf Cegetel de janvier 2007 d'un intervenant d'AG2R nous indiquant qu'il n'y avait pas de problème alors même que la plupart des salariés informés notaient l'absence de points sur leurs relevés.

Belle illustration de la maxime si souvent mise en avant par la Direction de Neuf Cegetel : s'il n'y a pas de solution c'est qu'il n'y a pas de problème !!

En février 2008, après de nombreuses relances et l'avoir longtemps ignoré, la Direction présente alors un tableau d'avancement montrant que les problèmes ne sont pas réglés. De février 2008 à mars 2009, et après quelques courriers à l'inspection du travail, la Direction envoyait un mail récapitulatif des problèmes restant à l'inspection du travail. Nous avons d'ailleurs été récemment informés qu'SFR venait tout juste de procéder à la régularisation des cotisations non versées par Neuf Cegetel avant son rachat pour les années 2007 et 2008. Alors que le discours se veut désormais rassurant (dormez tranquille, soyez patient !!) et que les caisses confirment que tout est rentré dans l'ordre, nous avons envoyé, par mesure de précaution, un mail à des collaborateurs leur demandant de vérifier la bonne concordance des informations. Bien nous en a pris puisque près de 90% des collaborateurs ayant fait cette vérification constataient des incohérences plus qu'inquiétantes : Absence de cotisations cadre de 2003 à 2008 pour les uns, montants erronés pour les autres, etc..

Le seul moyen de définitivement régulariser cette problématique est donc de remonter à la source puis d'enquêter à partir du relevé de chaque collaborateur. Nous disposons désormais, fort heureusement, d'interlocuteurs privilégiés à la RH et à la Paie. Ces interlocuteurs feront ce travail d'enquête auprès des caisses pour chaque cas litigieux que nous leur remonterons.

Si les cas remontés sont suffisamment nombreux nous serons prochainement en mesure de fournir une procédure collective de régularisation.

En attendant, nous vous invitons à suivre le mode opératoire ci-dessous vous permettant de récupérer rapidement votre relevé de points.

Si vous constatez des incohérences, faites nous parvenir ces relevés. Nous les soumettrons, pour résolution, aux interlocuteurs désignés.

Olivier BAILLY

Pour obtenir votre relevé, voici la procédure à suivre :

Connectez vous sur : www.ag2retvous.com

- Cliquez sur « Ma Retraite » à gauche
- Cliquez sur « Le calcul de la retraite – les points acquis » à gauche
- Cliquez sur « Relevé actualisé de points ». Il s'agit d'un lien se trouvant dans le texte du milieu de page.

Une fois la page ouverte, vous pouvez soit vous inscrire soit consulter directement vos points. Inscrivez-vous si ce n'est déjà fait. C'est simple et rapide.



Œuvres Sociales : Partenariat voyages groupe SFR !

Jusqu'à présent, seuls les salariés de SFR avaient accès aux offres de nos partenaires voyage. L'UNSa vous communique à présent l'ensemble des partenariats disponibles à tous.

Pascale FICHAUT et Nathalie ROVILLAIN



Tous CE : Les Partenariats Tourisme

Tous les partenaires sont répertoriés sur les sites internet des CE. Il vous suffit alors d'appeler les prestataires en question avec les codes promos indiqués ci-dessous :

	Remise de 10 % sur le catalogue 7 % pendant les vacances scolaires 5 % sur les vols secs	Tél : 0825 057 057 Code partenaire : 91 882 ce.look-voyages.fr
	Remise de 5 à 25 % selon la période	Tél : 0825 002 020 Site : www.ce.pv-holidays.com Identifiant : SFR92 Code partenaire / mot de passe : 48833
	Remise de 5 à 25 % selon la période	Tél : 0825 002 020 Site : www.ce.pv-holidays.com Identifiant : SFR92 Code partenaire / Mot de passe : 48833
	Bénéficiez d'une remise de 9 % sur tous les séjours	Tél : 0825 133 133 Code partenaire : 7250 www.lagrange-vacances.com
	jusqu'à 25%* de réduction sur la location d'un cottage + accès gratuit à l'Aqua Mundo	Tél : 0820 820 097 (0,118€ TTC/mn) salariesce@centerparcs.com Code CE : CE01 0005
	Remise de 5 % en haute saison et 10 % en basse saison	Tél : 0825 825 895 Code partenaire : BH Cegetel Mot de passe : 154 417
	Remise de 10 % à 20 % selon la période	Tél : 0825 808 808 Code partenaire : 8844 S www.belambra.fr
	Visitez leur site www.palmiers-ocean.fr réservez en appelant le 0825 13 85 85 communiquez le code : B 92 278	

	20 à 25 % de remise sur la nuit d'hôtel, selon les établissements et les périodes	Tél. : 0800 90 44 90 www.bestwestern.fr
	5 à 8 % de remise, selon la période, sur les locations d'appartements, maisons	Tél : 0826 306 011 Code partenaire : 701156 www.interhome.fr/location-vacances.aspx
	10 à 28 % selon la période sur l'ensemble du catalogue	Tél : 01 58 56 56 68 www.odalys-vacances.fr Code partenaire : 92SFRC
	Remise de 10 % sur les villas	www.villas-odalys.com Code partenaire : VILLACE09
	12% de remise toute l'année sur l'ensemble du catalogue NEMEA	Tel. 05 57 26 99 31 code partenaire : SFR1069 ou sur www.nemea.fr Indiquez le code : SFR1069 lors du choix du mode de paiement dans la rubrique "code promo/code
	15% réductions	www.biarritz-thalasso.com 0 825 126 464 Code : FROP001

+ fort
l'Unsa!

UNSa
100%
pas
pareils

Œuvres Sociales :

CE Relation Clientèle : Un site Internet et des offres

En début d'année, les élus du CE ont voté, sur les conseils de la commission Œuvres Sociales, les grandes lignes du budget pour l'année 2010. Avec une dotation annuelle de 844 028 €, le budget « Noël » et le budget Individuel de 130€ resteront une priorité et une part importante des dépenses du CE. Dès le 1^{er} janvier, la subvention individuelle pour les activités sportives et culturelles et/ou à dépenser sur Canal CE a donc été reconduite. Pour autant, les orientations prises par l'instance, vont se retranscrire pour les collaborateurs par des offres variées, nationales ou régionales dans les domaines du Voyage, Sport, Loisirs et Bien-être. Les deux régions gèreront leur budget pour proposer des offres locales et à leur rythme.

Depuis le mois de janvier, les collaborateurs ont découvert différentes offres proposées selon les régions :

- Pour la région Sud, pas moins de six destinations pour s'évader : WE au ski, Grèce, Ouest Américain, Rio, Sri Lanka et une escapade en croisière le temps d'un Week End en Corse et Italie. Près de 180 personnes inscrites et 15% des collaborateurs de l'effectif des deux sites Aix et Marseille auront profité d'un voyage. Sans oublier, les offres avantageuses pour aller au cirque Pinder, ou encore partir encourager au Stade de France l'OM en finale de la coupe de la ligue.
- Pour la Région Parisienne, la Grèce, la Thaïlande et la Sicile seront les destinations retenues pour 2010. Les salariés ont découvert aussi deux offres de Bien-être avec une Thalasso à Carnac et des soins de Hammam, ainsi qu'une offre de Karting.

Le mois de mars a apporté son lot de bonnes nouvelles, avec une offre de chèque ANCV pour bien préparer l'été. Au mois d'avril une offre de locations pour l'été sera proposée, avec sept destinations, Méditerranée, Atlantique ou l'air de la montagne, il ne restera plus qu'à choisir selon ses envies. Le lancement de cette offre sera l'occasion pour les collaborateurs de découvrir le site Internet de l'instance et de découvrir la réservation en ligne...

Site Internet : <http://www.ce-sfrsc.com>

L'authentification sur le site se fait avec le login Canal CE (6 premières lettres du nom) et le mot de passe (par défaut la date de naissance : JJ/MM/AAAA).

Le CE après des débuts difficiles a fini par trouver son rythme de fonctionnement pour les Œuvres Sociales et nul doute que de nouvelles offres seront proposées tout au long de cette année 2010.

Fabrice PRADAS



PRÉVENIR L'USURE
DES COMPÉTENCES...



Œuvres Sociales UES SFR : des représentants UNSA à votre écoute :

Assistance : Abd Nacer AIOUAZ

Aix-Sulky : Isabelle GERANT

Bordeaux : Lionel BIAMI, David MONZIE, Corine BORDENAVE

Lyon-Bron : Philippe PERNOT

Meudon : Olivier BARBE, Dominique HOUSSU

Nantes-Saint Herblain : Elsa BOURDON

Gentilly : Mohamed BOUFOLLOUS

Séquoia : Nathalie ROVILLAIN, Pascale FICHAUT, Magalie BURILLON

Center : Rémi HADIDA et Tristan MONDOLONI

Boulogne : Davy METTLER, Jacques ROCHWERG

Lyon-Saint Priest : Séverine RODET

Aix-Arcobole : Fabrice PRADAS

Rive Défense : Frédéric LANGLOIS, Karen ARMIER

Toulouse : Jean CLERGERIE

Massy : Mohamed AGUENI et Sabrina SENHADJI

La Réunion : Fabienne MAILLOT



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010



RUBRIQUE CHSCT* :

Les risques psychosociaux ...une expertise en grande souffrance ... Mais à qui la faute ?

* CHSCT : Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail



Feu vert !!! a dit le gouvernement pour SFR ... et pourtant rien n'a été fait depuis la demande du ministre DARCOS en octobre dernier sur d'éventuelles négociations ou mise en place de mesures ou signature d'un accord sur le stress chez SFR ... Alors ?? Comment la direction a-t-elle réussi ce tour de passe-passe, dont l'UNSa dénonçait déjà les risques dans son dernier journal.

Parce que nous sommes aujourd'hui en mars 2010 et que la direction a finalement réussi à faire ce qu'elle voulait depuis le début, à savoir étouffer l'enquête sur les RPS (Risques Psychosociaux). Rappelons-nous la chronologie des événements. Sous l'impulsion de l'UNSa et du CHSCT Opérateur de Rive Défense un groupe de travail composé de représentants RH, DISAG, membres CHSCT, collaborateurs, médecin du travail, cabinet d'experts se penche dès 2007 sur l'étude d'un observatoire du stress chez SFR. Sa mise en place effective a lieu en avril 2009 au rythme des visites médicales biannuelles. Le site de Rive Défense est un site pilote et en fonction de la maturité du projet, cet observatoire sera généralisé à l'ensemble de SFR. Nous venons, fin février 2010, d'avoir les premiers éléments de retour d'analyse que nous vous présenterons dans un prochain article.

Début août 2009, le CHSCT de Séquoia missionne une expertise suite au suicide d'un collaborateur avec un volet sur ce cas et un second sur les risques psychosociaux. Le CHSCT de Rive Défense s'appuie sur le bilan de la médecine du travail pour missionner une expertise sur ces mêmes risques avérés. Les CHSCT de Quai Ouest et de Meudon s'apprêtent à faire la même demande. Cette expertise est étendue à l'IdF avec l'accord des CHSCTs initiateurs. Mais fin septembre, la Direction à l'occasion d'un rassemblement de l'ensemble des CHSCTs de SFR propose une expertise nationale. 11 CHSCT sur les 19 acceptent cette proposition. Vos élus UNSa, dénonçaient déjà les risques de cette stratégie, les faits le confirment. En effet, la direction arrive à reprendre le leadership de cette expertise. Fin novembre, les comités de pilotage entre représentants CHSCT, Direction et expert ne permettent pas de converger sur le contenu du questionnaire «Technologia» à envoyer à tous les collaborateurs pour l'analyse des risques psychosociaux. Et en décembre, la Direction lance la Voix des collaborateurs et finalement sort du chapeau l'accord de 2003 sur le stress. Cet accord sur les conditions de vie professionnelles est celui de Cegetel du temps où nous avions effectivement un bon dialogue social.

Et ainsi, c'est le bonhomme vert de « feu-Cegetel » qui permet au rouge SFR d'être classé vert au niveau du gouvernement alors que rien n'a été fait... et que l'expertise est au point mort !

Mais, lors du CHSCT Séquoia du 16 mars, l'expertise sur les RPS (Risques Psycho-sociaux) est relancée. 4 mois de perdus donc sur ce sujet au détriment des salariés qui sont en souffrance.

Cette situation avait été provoquée par deux événements :

- les tergiversations du Comité de Pilotage qui rassemblait tous les CHSCTs et qui était une usine à gaz
- l'envoi par la direction du questionnaire «La Voix des collaborateurs»

De plus, depuis le lancement du questionnaire en sept/octobre, le gouvernement s'en est mêlé en demandant aux syndicats de négocier sur le sujet.

La direction a donc décidé de passer outre le COPIL avec lequel elle n'avancait pas, de lancer le questionnaire et de faire le Tour de France des CHSCT pour leur demander de valider le lancement.

Pour l'UNSa, nous restons sur nos premières demandes.

- Que le questionnaire soit une enquête nationale en tenant compte des spécificités locales métiers ou sites
- Qu'il débouche sur un véritable plan d'action de la part de la Direction
- Que les syndicats qui sont cantonnés à une «validation implicite» du questionnaire, négocient l'accord sur «le bien-être au travail» sur la base, des propositions découlant des résultats, analyses et entretiens suite au questionnaire.

Il faudra alors que les syndicats reprennent la main pour écrire noir sur blanc les engagements que la direction devra prendre dans l'accord. La direction doit s'impliquer sur le questionnaire pour être réellement partie prenante.

Pour que cette expertise soit utile, il ne faut pas seulement se battre sur la mise en place d'un questionnaire, mais s'assurer que notre direction mette en place un plan d'action suite à son analyse.

Pour l'UNSa, nous le disions déjà dans le journal du mois de novembre, traiter les RPS dans une entreprise ce n'est pas seulement envoyer un questionnaire mais c'est traiter les RPS au sens large, c'est-à-dire, le stress, les conditions de travail, l'organisation du travail ... et même la santé et l'équilibre social des salariés. Pour que cela soit possible il faut réunir tous les acteurs du travail au sein de l'entreprise.

La santé au travail, c'est l'affaire de tous .. et pas uniquement celle des CHSCT ! Parce qu'au final le premier acteur de la mise en place de mesures concrètes c'est bien la DIRECTION. Elle doit l'entendre

Karen ARMIER & Eric DUJARDIN



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

RUBRIQUE CHSCT* - UES SFR (suite) ...

* CHSCT : Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

En savoir plus !

Bien-être et efficacité au travail :

On a eu le « Time to Market » il serait temps de passer au "Time to HUMAN »

Le gouvernement a fait 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail.

En novembre 2009, le gouvernement a lancé une étude sur le stress au travail. Un mois après le lancement par Xavier Darcos d'un plan d'urgence sur la santé au travail de lutte contre les risques psychosociaux. Ce sont trois personnalités d'horizons divers, Henri Lachmann (président du Conseil de surveillance de Schneider Electric), Christian Larose (président de la section travail du Conseil économique et social) et Muriel Pénicaud (Directrice des Ressources Humaines de Danone), qui ont rédigé le rapport « Bien-être et efficacité au travail » sur les bonnes pratiques à mettre en place par les entreprises pour prévenir les risques de dégradation de la santé psychologique des salariés au travail.

Ce rapport sur le « Bien-être et efficacité au travail » propose des mesures « concrètes, crédibles et applicables » par le biais de 10 propositions. Partant du constat que « social, santé, organisation et management sont indissociables », les auteurs ont abordé le sujet sans se limiter à la seule question du stress, mais en prenant en compte le « bien-être des salariés et leur valorisation comme principale ressource de l'entreprise ».

Donc, les causes sont désormais bien connues : réorganisations, restructurations, peur du chômage et incertitude sur l'avenir, accélération et augmentation des exigences des clients... « L'utilisation à mauvais escient des nouvelles technologies, qui « cannibalise » les relations humaines, et l'émergence de nouvelles formes de taylorisme induites par la performance financière comme seule échelle de valeur dans les comportements », achèvent le constat. Vite, passons au plan d'action.

Les points d'intérêts de ce rapport permettent déjà une première réflexion à SFR. Bien-être et productivité sont associés. Le rapport propose d'intégrer des critères sociaux dans le calcul de la part de rémunération variable des cadres et dirigeants, refuse la médicalisation des pathologies générées par les conditions de travail et responsabilise le management, propose la mise en place d'études d'impact humain préalables aux changements, propose de prendre en compte des conséquences sociales imposées à la sous-traitance.

L'équipe UNSa SFR est en accord complet avec cette étude ... et demande, malgré « le feu vert » donné par le gouvernement que la direction applique rapidement ces propositions au sein de SFR.

+ fort
l'Unsa!

100%
pas
pareils

Pour l'UNSa, il est primordial que la direction se rende compte qu'elle doit être proactive sur ces sujets, prendre en compte les recommandations des expertises déjà menées (car les conclusions sont souvent répétitives) et ne pas forcément attendre que les CHSCT arrivent à s'entendre au niveau national ... sinon, dans un an SFR n'aura pas avancé sur les sujets.

Face aux risques psycho-sociaux au travail (stress, dépression...), il n'y a "pas de miracles" ni de bonne pratique unique, expliquent les experts. Ils insistent notamment sur la nécessité d'un "dialogue social" pour endiguer le phénomène en entreprise.

Nous le répétons, il est temps de remettre le salarié au cœur des préoccupations de l'entreprise.

Karen ARMIER & Eric DUJARDIN

Des représentants CHSCT (UNSa) à votre écoute :

9 Assistance : Abd Nacer AIOUAZ, Alain BONGIORNO

9Center : Tristant MONDOLONI, Damien PATRIA

Aix-Sully : Séverine BRERRO, Georges ANDRZEJEWSKI

Bordeaux : Lionel BIAMI, Jean Jacques LESAGE

Boulogne : Abder Rahman SAAD, Geneviève TRUONG NGOC

Lyon-Saint Priest : Séverine RODET

Lyon-Bron : Philippe PERNOT

Meudon : Elisabeth BARATIER, Florence GUERRIN-BRONDEL

Rive Défense : Karen ARMIER, Olivier BAILLY, Eric DUJARDIN, Eric EBERTH

Nantes-Saint Herblain : Wilfried DAVID, Laurence LEDEZ

Séquoia : José VELASCO, Philippe ZAPLOTNY

Toulouse : Jean CLERGERIE, Patrick DELBOS

Aix-Arcobole : Lionel LEFLOCH, Laure SAUNIER, Laurence SERGENT

Gentilly : Mohamed BOUFOLLOUS, Fatna ATTACK

Massy : Mariette HOUMAD, Catherine NEGRE

La Réunion : Régis EDMOND, Geneviève MALDAT.

RUBRIQUE CHSCT* - UES SFR (suite) ...

* CHSCT : Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

Voix des collaborateurs :

Au-delà du questionnaire, les « cris et chuchotements » des salariés qui s'apparentent aux « crimes et châtements » de la Direction.

L'analyse Sofres montre que SFR se situe un peu plus mal que la moyenne du benchmark des autres entreprises. Les résultats financiers caracolent, eux, en haut de l'affiche. A-t-on posé les bonnes questions ?

Car le constat est là ! On voit le mal-être et la souffrance au travail se développer à SFR : arrêts maladie, prise de médicaments, voire alcool ou drogue, disputes entre salariés, harcèlements etc... Il faut agir pour supprimer le stress, les salariés doivent être écoutés, respectés et reconnus. Il faut pouvoir discuter collectivement sur le lieu de travail. Ainsi, la multiplication désorganisée des open space ne créent en rien des collectifs de travail.

C'est indiscutable, la plupart des expertises et études sur les risques psychosociaux, affirment qu'on ne peut pas éviter une analyse en profondeur de l'organisation du travail car son rôle pathogène est mis en cause. C'est en effet, la prise en considération des effets des dysfonctionnements organisationnels qui permet une amélioration des conditions de travail, ainsi que la prévention d'une dégradation de la santé physique et mentale des salariés.

L'UNSa continuera à développer des actions et réflexions à propos des questions majeures que constituent le travail et la santé pour que la qualité de vie au travail devienne une réalité.

Des négociations entre la Direction et les organisations syndicales doivent avoir lieu pour négocier un accord sur le stress. L'Unsa y travaille et préconise déjà des axes suivants :

- Cellule « sociale » sur chaque site pour prise en charge des cas d'urgence
- Réflexion sur un « Super DP /CHSCT » en liaison régulière avec les RH pour anticiper les problèmes et impacts des réorganisations du travail dans les équipes.
- Mais abordera aussi la négociation en suivant les 6 pistes ci-dessous (préconisées par Technologia) :
 - o Prévoir une meilleure organisation du travail (répartition de la charge, mode de management adapté, formation, définition des missions, des modes de fonctionnements...)

- o Améliorer les conditions de travail (objectifs individuels et collectifs adaptés, environnement valorisant, plan de prévention et d'accompagnement, dimensionnement des équipes, des équipements, des bureaux, des zones d'échanges, des outils...)
- o Respecter l'équilibre de vie personnelle et professionnelle (temps partiel, backup, télé-travail, ..)
- o Fixer les règles de mobilité professionnelle
- o Impliquer les instances représentatives du personnel
- o Prendre en compte la détérioration des conditions de transport en commun.

Vos élus UNSa sont là pour vous soutenir, vous conseiller et faire valoir vos droits. N'hésitez pas à les contacter.

Karen ARMIER & Eric DUJARDIN

Tous les experts s'accordent, voici les 8 grands facteurs de stress et de mal-être dans le cadre du travail.

- l'absence d'autonomie au travail,
- une charge de travail élevée ou une charge mentale (pression du client),
 - un manque de soutien social,
 - des relations interpersonnelles dégradées,
- un sentiment d'injustice vis-à-vis de l'organisation,
 - un manque de reconnaissance du travail,
- un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,
- une difficulté à gérer les changements dans l'organisation

Et voici les 10 propositions du gouvernement pour améliorer la santé psychologique au travail.

1 L'implication de la direction générale et de son conseil d'administration est indispensable.

· L'évaluation de la performance doit intégrer le facteur humain, et donc la santé des salariés.

2. La santé des salariés est d'abord l'affaire des managers, elle ne s'externalise pas.

Les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé.

3. Donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail.

Restaurer des espaces de discussion et d'autonomie dans le travail.

4. Impliquer les partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé.

Le dialogue social, dans l'entreprise et en dehors, est une priorité.

5. La mesure induit les comportements.

Mesurer les conditions de santé et sécurité au travail est une condition du développement du bien-être en entreprise.

6. Préparer et former les managers au rôle de manager.

Affirmer et concrétiser la responsabilité du manager vis-à-vis des équipes et des hommes.

7. Ne pas réduire le collectif de travail à une addition d'individus.

Valoriser la performance collective pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces.

8. Anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements.

Tout projet de réorganisation ou de restructuration doit mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement.

9. La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprise.

L'entreprise a un impact humain sur son environnement, en particulier sur ses fournisseurs.

10. Ne pas laisser le salarié seul face à ses problèmes.

Accompagner les salariés en difficulté



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

RUBRIQUE CHSCT* - Les Brèves des sites ...

* CHSCT : Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

CHSCTs Ile de France : Ze-site unique SFR IDF c'est pour 2013

Non ce n'est pas une rumeur ! Bye Bye Séquoia, Meudon, Quai Ouest, Rive Défense à partir de 2013, c'est le grand rassemblement. La direction l'a confirmé, elle cherche un site en IdF pour rassembler les parisiens. Les baux de chacun des sites se terminent entre 2013 et 2015 et progressivement nous allons déménager.

D'abord Séquoia et Quai Ouest (2013), puis une partie de Rive Défense et Meudon (2015) puis le reste de Rive Défense (2018). Mais pour où ? Là les suppositions vont bon train, la Direction a confirmé qu'elle cherchait encore.

Vos élus Unsa ont rappelé que les temps de transports sont l'une des principales causes de stress et qu'elle sera vigilante pour vérifier que le temps de trajet domicile-entreprise sera pris en compte statistiquement dans le choix du prochain site. La Direction a précisé officiellement que cela figurait bien dans les critères de recherche.

Récapitulons : a priori SFR recherche un campus de 120 000 m2, desservi par des transports en commun rapides type RER, du fait de l'historique plutôt à l'ouest (critère moins important) ... Après Gennevilliers, Château Fort, Marne la Vallée, certains parlent de Rueil mais d'ici 2013 les rumeurs vont nous faire faire le tour de Paris.

Vous pouvez compter sur l'Unsa pour vous communiquer au plus vite des informations fiables sur cet événement majeur pour notre quotidien et veiller à ce que ce déménagement ne sacrifie pas les collaborateurs de SFR.

Karen ARMIER

CHSCT Nantes St Herblain : Nouvelle Certification ISO sur le site de NANTES.

La direction l'a annoncé, en 2010 les équipes vont devoir faire mieux, absorber le surcroît de travail, mais en composant avec le désormais célèbre « ISO effectif ». Mais au fait, ça veut dire quoi ISO ? I comme Imposé ? S comme Suractivité ? O comme On va souffrir ?

Tout ce que l'on sait c'est que cet « ISO effectif » nous est servi à toutes les sauces en cette période de remise des objectifs pour nous expliquer que, OUI il y a plus de volume d'appels, de courriers et de mails, OUI il faut aller chercher 30% de clients en plus chez les concurrents, mais que NON il n'y aura pas de renforts dans les services !

Ah, si ! ne soyons pas mauvaise langue, si ça déborde de trop et pour ne pas perdre la certification ISO (tiens, encore une...) des renforts intérimaires, voie, Oh quel bonheur, des CDD viendront ponctuellement aider les équipes !

Amis précaires, soyez les bienvenus ! SFR a besoin de vous pour atteindre ses objectifs 2010 et pouvoir ainsi verser leurs dividendes bien mérités à nos chers, très chers, de plus en plus chers actionnaires !

Donc pour celles et ceux qui pensaient que le nouvel SFR allait être synonyme de défis, de challenges, d'audace et d'avancées, désolés mais 2010 sera ISO, Inconfortable Stressante et Oppressante.

Wilfried DAVID

CHSCT Nantes St Herblain : Tout ça pour ça ... !

Les tests qui devaient être faits un dimanche en prévision du déploiement de notre prochain outil CLARIFY ont finalement été reportés. Mais vos élus ont du batailler ferme pour obtenir ce report ...

La direction arguant les modalités pour la prise d'effet le dimanche suivant et à titre exceptionnel, en tenant compte de l'accord CEGEDEL du 23/04/99.

Il a fallu l'intervention d'un CHSCT Extra sur ce sujet, le renvoi du point au CE (du 04/03/10), le rapprochement avec le secrétaire du CHSCT de Lyon St PRIEST dont les équipes étaient aussi impactées par ces tests ... pour que finalement la direction reconnaisse que ces tests pouvaient se faire un autre jour que le dimanche.

La question que se posent vos élus du CHSCT : était-il nécessaire de prévoir des tests le dimanche ?

Laurence LEDEZ

CHSCT Relation clientèle GENTILLY :

Sur Gentilly, une présentation de la grille d'audit qualité back office de RD a été faite à la dernière réunion CHSCT.

Audit qualité commençant ce mois et qui prévoit notamment la réalisation d'audits croisés entre responsable de groupe (RG) et chargé de qualité client (CQC) mais également un débrief d'audit par le RG auditeur ou tout RG du site si l'audit a été fait par le CQC.

Ce point suscite de vives inquiétudes au sein de Chargés RD qui craignent ce débrief possible par un autre responsable que celui dont ils dépendent, surtout avec les premiers retours négatifs de RD Aix.

Il est vrai que dans les modalités pratiques, la Direction a fait en sorte que ces audits soient le reflet de l'activité back office avec des pré requis de 6h minimum d'activité et de compteur remis à 0 chaque mois. Il faut noter aussi qu'il n'est pas toujours négatif pour un collaborateur d'être évalué par un autre RG que celui qui est son manager direct MAIS nous avons demandé à ce que la copie soit corrigée sur cet aspect et que soit restreinte la liste des RG pouvant réaliser et débriefer ces audits.

A surveiller donc !

Fatna ATTAK



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

RUBRIQUE CHSCT* - Les Brèves des sites ...

* CHSCT : Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

CHSCT MEUDON :

L'équipe UNSa du CHSCT du Meudon Campus se mobilise sur plusieurs sujets au cœur des préoccupations des salariés :

La santé et bien être des collaborateurs :

- Sur les sites de Meudon Campus, de nombreux collaborateurs subissent les effets liés à un éclairage très au-dessus des normes. La Direction s'est engagée à rétablir la situation d'ici fin Juin 2010.
- Les charges de travail ont augmenté. Les rythmes sont plus soutenus : La direction attend elle la catastrophe pour se rendre compte de ce problème ?
- Le bruit et les nuisances qui sont dûs aux mauvais agencements des plateaux et des cloisonnements mal étudiés : L'UNSa l'a déjà dit et le répète ... Ces Opens Spaces sont une catastrophe !!!

Les outils et les moyens mis à la disposition des collaborateurs ne sont pas adaptés :

- Les imprimantes qui ont été livrées ne sont, malheureusement, pas toutes opérationnelles.
- Le matériel dédié à certains services n'est pas adapté (le service le plus touché par ce problème est le CMP (consommation journalière d'environ 5.000 photocopies) L'UNSa s'est occupée de ce sujet et est en voie d'obtenir des moyens supplémentaires.
- Le Helpdesk (dépassé peut-être par tant de demandes) qui ne répond pas aux demandes ou les clôture trop rapidement.

Ces problèmes impactent la qualité du travail et génèrent un stress au quotidien pour les salariés que l'équipe UNSa ne peut tolérer.

Le quotidien, la cafétéria et le RIE :

Lors de la dernière commission RIE, plusieurs problèmes ont été remontés par vos élus UNSa.

- Files d'attente trop importantes à la cafétéria le matin ou après le repas : La Direction et Eurest cherchent une solution. Il serait temps !
- Pannes des bornes de paiement trop fréquentes : Eurest s'engage à trouver une solution rapidement. !!!
- Propreté des couverts et des plateaux qui n'est pas toujours constante. Eurest s'est engagée à améliorer ce point.
- Climatisation sur le RIE « mal réglée » : La Direction doit remédier à ce problème.
- Bruit dans la salle du RIE : Une solution est en cours d'étude par la Direction

Au-delà des belles paroles, l'équipe UNSa se demande si tous ces « dérangements » n'auraient pas pu être identifiés et traités AVANT d'aller s'installer « en urgence » sur ce site ... L'équipe UNSa veillera à l'application des ces mesures dans les mois qui suivent et ne manquera pas de vous tenir au courant.

P25

Elisabeth BARATIER

CHSCT MAAAAAARSEILLEUH !! :

Le CHSCT à Marseille. Une instance en voie de formation... mais ça n'empêche pas la Direction de presser ses membres pour qu'ils rendent un avis (très vite), sur des points comme les suppressions de poste !!! Ben oui n'est-ce pas là le plus important ? Obtenir un avis... qu'il soit favorable ou pas importe peu. C'est la loi... c'est comme ça mais vite, vite un avis ! Une démarche qui me laisse songeur. Mon imagination faisant le reste (comme Jeanne d'Arc) j'entends ce dialogue.

Ouf ils l'ont fait. Enfin... une formalité d'accomplie. On respire. On va pouvoir mettre en place ce que l'on veut. Ah s'ils pouvaient partir les salariés concernés... mais non ! Ils s'accrochent ! Ils veulent un poste ! Déjà qu'on est plein de doublons. C'est scandaleux... les gens tu ne veux plus d'eux et ils attendent une proposition. Enfin... Il va falloir se réunir et discuter mais bon ! On va leur proposer le minimum. Ça prendra le temps qu'il faut mais on y arrivera.- Au pire on leur propose quelque chose sur Paris... au mieux, ils refusent !

Mais revenons à la réalité. Je disais donc : le CHSCT a rendu son avis. C'était le plus important. Ouf ils l'ont fait... Au moment où j'écris ces lignes la Direction dit que tout est réglé. Les personnes concernées disent le contraire. Nous attendons la suite. Sinon à part ça le CHSCT c'est bien... Tu peux demander un report de réunion si nécessaire. J'ai bien dit demander ! Il te sera refusé mais ce n'est pas grave. Ce n'est accepté que si c'est la Direction qui le souhaite ! D'ailleurs tu verras c'est plus qu'un souhait, tu n'auras pas le choix. Ça te sera imposé. C'est mieux... Tu n'as pas besoin de réfléchir. Le CHSCT c'est aussi l'instance où la Direction s'autorise à faire venir un intervenant qui vient présenter quelque chose qui n'est pas à l'ordre du jour. Des experts en la matière je te dis ! La médecine du Travail est présente aux réunions. A son initiative le médecin a mis en place un sondage pour savoir si les gens sont stressés. Voilà qui tombe bien. Chez Neuf Center notre Direction traînait comme un boulet l'étude d'un cabinet d'expertises bien embarrassante. 24 ou 27 salariés, (je ne sais plus) ayant des idées mortifères sur notre site. C'est gênant... Espérons que les sondés diront (enfin) la vérité. Sinon, au besoin ils pourront toujours être questionnés à nouveau... Comme en psychiatrie ! Vous êtes fou ? Non ! C'est bon vous pouvez sortir Mais noooooon je rigoooooooole.- C'est sérieux la médecine et je ne me permettrais pas.

Donc le sondage terminé, sitôt sortis du camion de la Médecine du Travail les salariés pourront se rendre à celui de la restauration. Il leur sera alors proposé une nourriture faite rapidement mais il faudra tout de même attendre pour être servi. Attendre à côté des deux bouteilles de Gaz Propane placées tout contre, au milieu des voitures garées. Ce n'est pas dangereux paraît-il ! Juste un peu stressant !

Enfin, pour terminer. Si vous décidez de venir nous rendre une petite visite, n'oubliez pas votre plan. Vous ne trouverez rien vous indiquant que vous êtes bien chez SFR. C'est un secret que personne ne doit connaître. Même le comptable n'en sait rien. Il n'y a qu'à regarder nos fiches de paye... Mais rassurez-vous. Dès que vous serez à l'intérieur, tout le monde vous dira que nous appartenons au Groupe. Bienvenue dans la Happy Zone !



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

Vous avez droit au CESU !

Vous êtes 80 en 2009 à avoir demandé à bénéficier d'un Chèque emploi service universel ou Cesu alors que vous êtes 1.800 collaborateurs ayant droits. L'UNSa a demandé à la direction d'élargir le dispositif à l'ensemble des 10.000 salariés du groupe. Lors de la négociation annuelle obligatoire, la direction a refusé d'élargir le champ des bénéficiaires et c'est une des raisons pour laquelle l'UNSa a refusé de signer cet accord.

Vous êtes ayant droit si ?

- Les revenus d'activité du foyer rapportés à une part fiscale (Revenu d'activité / Nbre. de parts) de l'année 2009 sont inférieurs à **25.000€**.

Collaborateur marié avec 2 enfants - Nombre de parts : 3

Revenus d'activité du foyer : 37.000 €

Eligible car revenu rapporté à une part = $37.000 / 3 = 12.333 < 25.000$ €

Collaborateur en concubinage avec 3 enfants à charge du foyer - Nombre de parts : 4

Revenus d'activité du foyer : 82.000 euros

Eligible car revenu rapporté à une part = $82.000 / 4 = 20.500 < 25.000$ euros

- Vous êtes dans la classification B à E du groupe SFR
- Vous en CDI, en CDD (y compris contrats d'apprentissage ou de professionnalisation),

Ajoutons sur ce fait, que les données d'information dans My Sfr ne prennent pas en compte le passage du plancher du Cesu de 20.000 € à 25.000 €. L'UNSa demande donc à la direction, de veiller à ce que l'information présentée aux collaborateurs soit modifiée.

A quel prix ?

Vous demandez chaque mois vos deux Cesu d'une valeur de 10 Euros chacun / vous participez à hauteur de 5 Euros, SFR à hauteur de 15 Euros.

A quoi sert un CESU ?

Pour régler :

- o La facture d'une prestation fournie par une association ou une entreprise prestataire agréée de services à la personne
- o La rémunération d'un salarié employé en direct au domicile
- o La garde d'enfants hors du domicile assurée par une assistante maternelle agréée, une structure d'accueil (crèche, halte-garderie, jardin d'enfants), ou une garderie périscolaire
- o La rémunération d'un salarié employé en direct pour un particulier passant par une structure mandataire agréée qui effectue pour son compte l'ensemble des formalités administratives et sociales.

La procédure de demandes est relativement simple :

« Chaque collaborateur souhaitant bénéficier du CESU devra faire sa demande par le biais du « Formulaire de demande » à charger sur l'Intranet qu'il devra remettre à son interlocuteur RH.

Au moment de la remise de son formulaire, le collaborateur devra présenter à l'interlocuteur RH les documents permettant d'attester de sa situation. »

Alors, n'hésitez pas !

P26

UNSA

UNSA

UNSA

Pourquoi adhérer à l'UNSa ?

Parce que vous voulez participer au débat social de l'entreprise !

Parce que vous en avez assez d'être spectateur !

Parce que vous voulez peser dans les décisions !

Le syndicat d'entreprise est l'interlocuteur unique de la direction pour négocier les accords qui vont s'appliquer.

Le syndicat est le seul contre pouvoir dans l'entreprise.

Les salariés ont besoin des syndicats pour défendre leurs droits.

A l'UNSa nous avons besoin de vous pour être plus forts !

Alors rejoignez un syndicat pragmatique et réaliste qui fait la différence !

Rejoignez nos équipes de représentants motivés et pas planqués !

Rejoignez l'UNSa !

Remplissez le bulletin d'adhésion en dernière page de ce journal ou contactez nos représentants.

UNSa : Pourquoi 100% Différent (des autres) ?

1. l'UNSa n'attend pas les élections pour informer les salariés
2. à l'UNSa tout adhérent reçoit des infos de l'actualité sociale très régulièrement.
3. à l'UNSa tout adhérent peut donner son avis sur la signature d'un accord (1 adhérent = 1 voix).
4. l'action de l'UNSa est 100% dans l'entreprise, loin des appareils confédéraux.
5. l'UNSa représente aussi bien les cadres que les non-cadres, les hommes que les femmes.
6. l'UNSa est le seul syndicat à continuer à progresser dans les entreprises privées.



Témoignage : Les Oubliés du PDV : un clou qui dépasse...

Que faut-il comprendre par PDV ? Ce n'est pas un Point de Vente, quoique qu'il y ait une notion de challenge commercial, mais sans écran plasma pour le gagnant.

Non, un PDV c'est un Plan de Départs Volontaires, Plan de Départs Volontaires qui a eu lieu du 01 juillet 2008 au 30 juin 2009 dans les directions techniques régionales SFR.

Que faut-il comprendre par « oubliés » ? Il faut comprendre : négliger, omettre, abandonner et se désintéresser. Et ces oubliés font partie des éligibles au Plan de Départs Volontaires qui n'ont pas été forcés « de prendre » le départ, comme l'indique ce plan, alors que leurs activités étaient supprimées en région : une soixantaine de volontaires sont partis sur le site de Toulouse, mais il « reste » 6 ex-volontaires. Il a fallu les réintégrer dans l'organisation, afin qu'ils puissent continuer l'aventure « révolutionnaire » avec leurs collègues et leur entreprise. Et force est de constater que ce ne fut pas sans mal. Face à un management désarmé, « mais tous les éligibles au PDV ne sont pas partis ? », « mais ne devaient-ils pas partir ? », « qu'est-ce que je peux leur proposer ? », « peut-on compter sur eux ? », « seront-ils engagés et audacieux ? », il a fallu être vigilant.

Car, durant l'année 2009, le train a continué d'avancer sans trop se préoccuper de ces réfractaires, qui se sont accrochés malgré tout et surtout dans l'indifférence.

Avait-on prévu ces réfractaires ? Certainement pas, pas plus que la crise de 2008 dans un bassin d'emploi ô combien idéalisé par certains grâce à des partenariats fantômes.

Les regards désarmés se sont donc portés vers le haut, afin de trouver une réponse, souvent à l'initiative de certains représentants du personnel qui, n'en déplaisent à leurs détracteurs, ont rempli une des missions de leur « contrat » électif ou désignatif. Après une longue période, pour reprendre une expression japonaise, de shûrôtô* qui résume ces quelques mois passés à attendre un signe (il suffit parfois d'un signe), certains ex-volontaires ont été ré-intégrés dans une équipe dont l'activité et le management sont toujours présents en local. Pour les autres, des ex-volontaires des fonctions Support (pour ne pas les citer) ce fut plus difficile : activité et management à Paris ou Lyon. On imagine ces managers, surpris de découvrir de simples collaborateurs engagés et audacieux qui demandent du travail (?), sur des sites dont ils découvrent l'existence, et qui, cela est contrariant, peuvent apporter aux activités déportées une expertise et des compétences. A un certain niveau, on a beau être manager et miséricordieux, on n'a pas forcément toutes les clés. Et il faut parfois pratiquer l'escalade, en cordée. N'en déplaisent à certains, cette situation n'est ni endémique ni la conséquence d'un épiphénomène toulousain.

Dans un contexte olympico-économique « citius, altius, fortius »**, nous nous devons de rester vigilants quant aux pressions qui pourraient être exercées et aux sous-missions qui pourraient être affectées à certains collaborateurs. Cela a été clairement dit en 2009 : SFR est entrée dans une période de profondes mutations... nous sommes tous les oubliés d'un projet en gestation... et que représente un n° matricule à 6 chiffres, un nombre sans unité (unité au sens de l'élément simple d'un ensemble homogène...et solidaire) face à un chiffre d'affaires à 11 chiffres, un nombre en euros ?

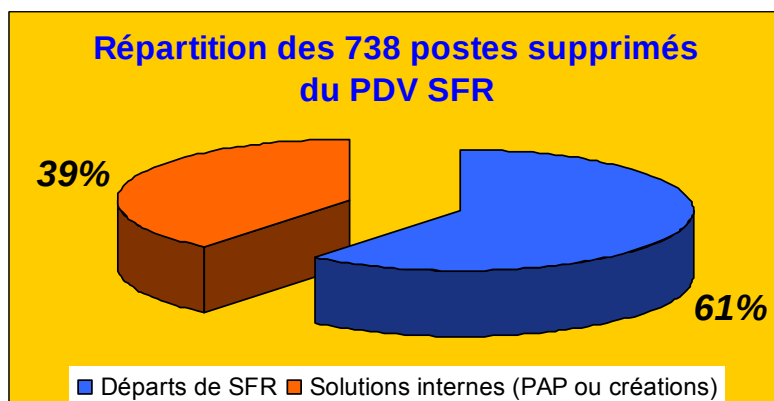
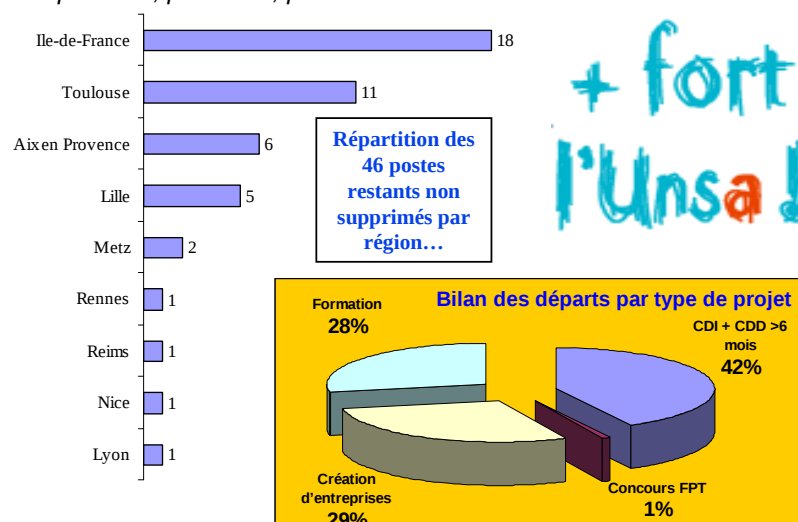
Mais l'essentiel dans tout ça, est-ce que ce n'est pas comme on peut le lire, en toute simplicité, sur 2 pages dans une campagne de publicité engagée et audacieuse concernant le Pack Business de SFR : « Une bonne image de l'entreprise, c'est l'essentiel » Comme une fragrance extrême-orientale, un parfum du pays du soleil levant : « le clou qui dépasse »

Jean CLERGERIE

Petit glossaire :

* « La lutte devant la porte pour conserver son emploi », bien montrer sa volonté de continuer son travail, se rendre à l'usine chaque matin malgré un licenciement.

** « plus vite, plus haut, plus fort »





Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

RUBRIQUE DP : BestOf des dernières réunions DP

Nous avons sélectionné pour vous un BEST OF des meilleurs Questions posées lors des réunions DP et les Réponses de la direction.. Par ailleurs l'UNSa met en place un site web anonyme sur lequel chaque collaborateur peut poster des questions qui seront reprises par nos élus.

Vincent INSA



Quel est le mode opératoire prévu en cas de signature de l'EAD avec réserve ?

La signature avec réserve est un moyen donné au collaborateur d'exprimer son point de vue, en complément de celui donné par son manager, parce qu'il ne partage pas l'appréciation globale faite par son manager concernant ses résultats et/ou la maîtrise de son emploi.

Le collaborateur qui signe son EAD avec réserve s'engage à en préciser la nature afin que celles-ci puissent être évoquées avec son manager N+2 et/ou l'interlocuteur RH

(Réunion DP Service Client Gentilly du 15/02/2010)

Dans le cadre d'une signature avec réserve de la partie « Objectif », la modification de la note engendre-t-elle une réévaluation de la PPE ou PV ? Si oui, sous quel délai ? Si non, pourquoi ?

La signature avec réserve est un moyen donné au collaborateur d'exprimer son point de vue, en complément de celui donné par son manager, parce qu'il ne partage pas l'appréciation globale faite par son manager concernant ses résultats et/ou la maîtrise de son emploi.

La signature avec réserve n'entraîne pas de réévaluation automatique de l'évaluation.

Si l'appréciation de l'évaluation faite par le manager était amenée à être modifiée compte tenu des éléments apportés lors de l'entretien, le % de PPE ou PV pourrait être éventuellement revu.

(Réunion DP Service Client Gentilly du 15/02/2010)

Mutuelle : Début Janvier, la Direction a communiqué sur le changement de gestionnaire. Y a-t-il des modifications dans les conditions financières ou dans les conditions de garanties pour les différentes populations (ex. Neuf, ex. SFR, ...) ?

Non, il n'y a pas de modifications, il y a seulement la mise en place d'un gestionnaire unique au 1^{er} janvier 2010.

(Réunion DP Opérateur Meudon Campus du 14/01/2010)

Les salariés ex. Jet Multimédia sont mécontents, ils ont l'impression qu'en passant à SFR ils ne vont avoir que des pertes (jours d'anciennetés, prime de vacances, ...), la Direction prévoit-elle des contreparties suite à ces pertes ?

Le transfert très prochain des contrats de travail à l'occasion de la Transmission Universelle de Patrimoine (TUP) de Jet Multimédia France vers SFR engendre des changements qui suscitent bien naturellement des interrogations de la part des collaborateurs.

Néanmoins, l'accord d'intégration signé en mars 2009 sur JMF, prévoit l'application du statut collectif de SFR dès la date de la TUP et ce statut collectif est globalement plus /...

Faîtes vous entendre !



Posez vos questions DP et consultez les réponses de la direction sur

www.MaQuestionDP.com

Page Web dédiée aux collaborateurs de SFR.

Anonymat 100% Garanti



.../ favorable que celui de JMF. Par ailleurs des avenants aux accords d'intéressement et de participation ont été signés en 2009 afin que JMF puisse bénéficier de ces dispositifs avant le 1^{er} janvier 2010.

(Réunion DP Opérateur Lyon du 10/12/2009)

La loi de réforme des retraites d'août 2003 élargit la possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps plein. Qu'en est-il de cette disposition chez SFR ?

Après information et validation auprès du service concerné, nous vous précisons que cette modalité n'est pas applicable chez SFR.

(Réunion DP Opérateur Quai Ouest du 10/11/2009)



Union Nationale des Syndicats Autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

RUBRIQUE DP : BestOf des dernières réunions DP (suite...)

Difficultés concernant les retraites des Ex-Neuf (notamment concernant les ex Neuf Telecom Réseau)

- Cette situation concernerait à ce jour plusieurs dizaines de salariés (entre autre d'origine Neuf Télécom Réseau et ex Cap tech). Depuis 2004, la caisse de retraite traite les dossiers de manière séquentielle et ainsi tant que 2004 n'est pas traité, les autres années restent en suspens. Ainsi un ancien collaborateur de Neuf Télécom Réseau n'a pas reçu de relevé actualisé de ses points de retraite depuis 2003 ... Quel interlocuteur au niveau de la RH serait compétent pour régler ce dossier ? Résumé des éléments du dossier : Neuf Telecom a par le passé versé les sommes adéquates aux caisses de retraite.
- Par contre, ces sommes n'ont pas été ventilées et à ce jour, les caisses sont donc dans l'incapacité de savoir à qui elles correspondent. Ces caisses se sont donc retournées vers Neuf Télécom qui du fait des réorganisations/Départs que ce soit par l'effet de licenciement, d'un PDV, ou de démission, est dans l'impossibilité de fournir cette information.

Nous n'avons à ce jour aucun bilan global indiquant que tout ceci a été réglé pour l'ensemble des salariés concernés.

Pouvez vous reprendre ce dossier et nous dire où nous en sommes désormais ?

Une information est parue dans MySFR en date du 19 octobre 2009. Un relevé, indiquant le total de points obtenus grâce aux cotisations retraite et celles du Groupe SFR, était adressé tous les ans par courrier.

Pour simplifier les démarches administratives, ce relevé sera désormais accessible uniquement en ligne.

Dorénavant, pour accéder au Relevé Actualisé de Points et obtenir des informations sur votre retraite, il suffit de se connecter sur internet :

<http://www.agirc-arrco.fr/particuliers/s-informer-sur-sa-retraite/>

Dans la rubrique « Relevé de points », il faut cliquer sur « Pour trouver votre groupe de protection sociale ou votre caisse de retraite » et indiquer nom de naissance, prénom et numéro de sécurité sociale. Il est ainsi possible d'accéder directement au site internet de sa caisse de retraite actuelle et obtenir son relevé de points de retraite complémentaire en ligne. Ce document récapitule les points obtenus tout au long de sa carrière. Les points sont indiqués année par année et entreprise par entreprise.

Ce relevé complète les informations adressées par courrier tous les 5 ans à compter de 2010 :

- le Relevé Individuel de Situation (récapitulatif de vos droits) si vous avez 35 ans ou plus,
- L'Estimation Indicative Globale (évaluation du montant de chacune de vos pensions de retraite) si vous avez 55 ans ou plus.
- Le Relevé Individuel de Situation a déjà été automatiquement envoyé aux assurés qui ont eu 50 ans en 2007, 45 ou 50 ans en 2008 ainsi qu'à ceux qui ont eu 40, 45 ou 50 ans en 2009. En 2010, il sera envoyé aux assurés qui auront 35, 40, 45 ou 50 ans.

(Réunion DP Opérateur Rive Défense du 05/11/2009)

Depuis 2004, le DIF (Droit Individuel à la Formation) permet à chaque salarié de cumuler sur 6 ans un capital de 20h/an, soit 120 heures. La Direction va t'elle communiquer quant à ce droit à la formation et à ces heures cumulées ?

Les collaborateurs peuvent demander à leur RRH le nombre d'heures de DIF dont ils disposent.

(Réunion DP Opérateur Quai Ouest du 10/11/2009)

Est-ce qu'un collaborateur garde son ancienneté et ses avantages s'il change d'entité SFR ?

En cas de mobilité au sein de l'UES SFR, l'ancienneté est systématiquement reprise. Les CP, et éventuellement les JRTT, peuvent être repris par la nouvelle entité. La plupart des avantages, communs à l'ensemble des entités de l'UES (participation, intéressement, offres collaborateurs...) sont également transférés de manière transparente. Certains avantages, qui n'ont pas encore été totalement harmonisés au sein de l'UES, tels que la complémentaires santé, peuvent nécessiter de nouvelles démarches de la part du collaborateur et entraîner des modifications (ex. niveau de cotisation, de garantie).

Les collaborateurs peuvent demander à leur RRH le nombre d'heures de DIF dont ils disposent.

(Réunion DP Opérateur Aix Sulky du 08/01/2010)

Quel est le contenu exhaustif du dossier individuel RH de chaque collaborateur ?

Les informations contenues dans un dossier personnel sont notamment le dossier de candidature, le contrat de travail et les avenants, les lettres d'augmentation et de prime, le RIB, la copie de la carte de sécurité sociale, les titres de séjour, les diverses attestations, diplômes, le formulaire d'adhésion à la mutuelle, la prévoyance, caisse de retraite, les arrêts de travail et documents envoyés par l'assurance maladie, les documents liés à un congé maternité, les demandes d'acompte sur salaire, les dossiers CIF, les attestations accidents de trajets, de travail, les saisies arrêt sur salaire, pensions alimentaires, les documents relatifs à des sanctions disciplinaires (ex : avertissement), les fiches d'aptitude, le reçu de solde de tout compte, attestation ASSEDIC, certificat de travail, EAD.

(Réunion DP Opérateur Rive Défense du 05/11/2009)

SFR Business Team : Quel avenir et avec qui ?

En 2009 SFR Business Team a vu passer 2 réorganisations, 2 directeurs Commerciaux et 2 DRH... Jamais 2 sans 3 ? la 3ème DRH est déjà là et la 3ème réorganisation depuis la fusion est annoncée pour avril-mai 2010.

Pour atteindre une stabilité financière, cette BU a déjà besoin d'une stabilité organisationnelle et humaine : ce qui n'est toujours pas le cas !

Dossier réalisé par Frédéric LESCA



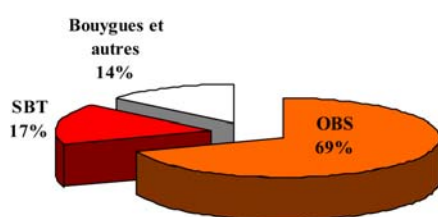
Quand les commerciaux toussent, c'est l'entreprise qui s'enrhume ?

Morosité ... à qui le tour ? Les forces commerciales de SFR Business Team sont de nouveau sous pression.

La plus grande lisibilité du Payplan 2010 se voit masquée par la démesure de l'ambition de cette BU qui se cherche encore. Les marges de manœuvres pour prendre des parts de marchés à Orange sont importantes (cf ci dessous).

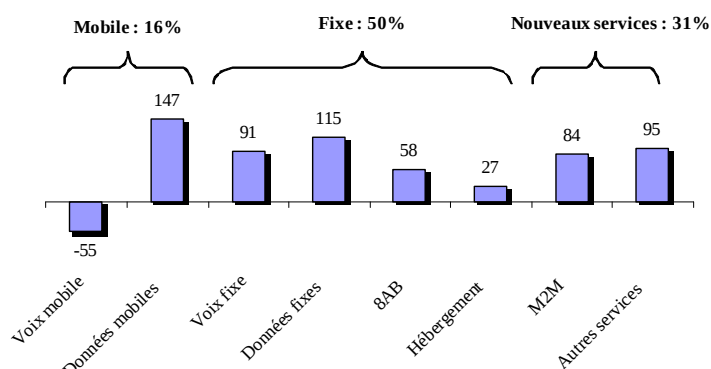
Mais ce bastion ne se laissera pas prendre aussi facilement, notamment si nos troupes n'adhèrent pas au projet ou se retrouvent affamées... par des objectifs difficiles à atteindre...

Parts de marché Valeur sur le segment des services B2B



Sources : Estimations SFR

Contribution à la croissance du chiffre d'affaires de SFR BT par activité entre 2008 et 2012



Il n'est pas non plus possible de voir perdurer une situation dans laquelle les objectifs individuels des commerciaux sont remis en milieu de période de référence. Les objectifs doivent être remis et expliqués le 1er jour.

Nous sommes aujourd'hui dans un système pervers où ils se retrouvent en situation de devoir rendre de l'argent (avances) en fin de période (quadrimestre), à défaut d'avoir pu piloter leur activité (ayant eu leurs objectifs très tardivement). Cela doit cesser, ou l'UNSa demandera des comptes devant les tribunaux.

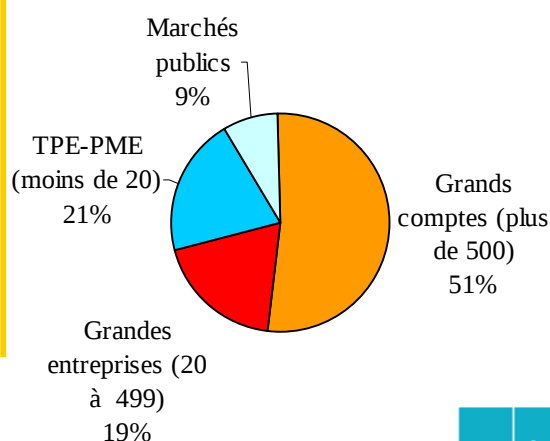
Les réorganisations à répétition doivent aussi cesser et notre direction doit assumer ses choix. Il y a trop de commerciaux en interne ! Sinon pourquoi demander aux distributeurs d'embaucher de plus en plus ? Pourquoi certains distributeurs commencent déjà à envahir nos agences ? Pourquoi les ruptures conventionnelles n'ont-elles jamais été aussi nombreuses ?

Alors à l'aube d'une nouvelle réorganisation (avril-mai) comment se positionner ? En étant à l'affut de toutes les opportunités possibles tant en interne qu'à l'extérieur.

L'UNSa est depuis plusieurs années déjà, une des rares organisations syndicales à être attentive à ce qui se passe dans cette BU et restera attachée dans un contexte de réorganisation aux notions de choix et d'accompagnement sérieux des collaborateurs qui veulent évoluer vers d'autres horizons internes ou externes... Il serait suicidaire de voir fuir nos compétences ou de les cibler (seniors) par exemple.

Frédéric LESCA

Répartition du chiffre d'affaires de SFR BT par segment de marché (2008)



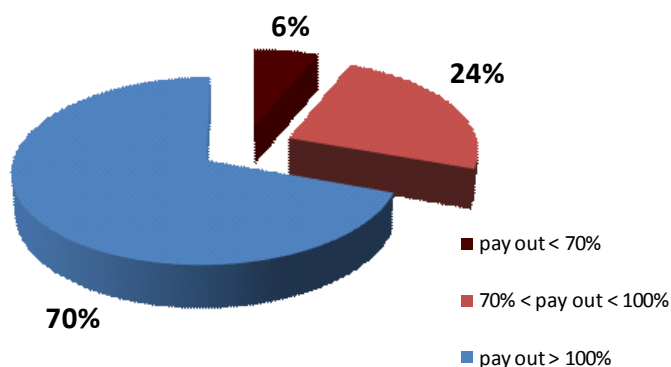
SFR Business Team : Quel avenir et avec qui ? (suite)

Des rémunérations injustes !

Cela fait 2 ans que l'UNSA demande dans les instances CE un bilan des résultats des commerciaux, notamment pour nous rendre compte s'il y a des disparités de traitement en fonction des métiers ou des segments de marché. Ceci constitue un ensemble de données obligatoires que l'entreprise doit nous donner annuellement dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires (NAO). Nous avons enfin eu gain de cause pour 2009 et vous présentons ici une synthèse de ce bilan.

Le premier constat que nous faisons est que 1 commercial sur 3 perçoit moins de 100% de son variable (entre 10% et 30% de son salaire total). Ce qui signifie que ces mêmes salariés ne touchent pas la rémunération de base inscrite sur leur contrat de travail (à 100% des objectifs atteints). Comment espérer alors une quelconque émulation qui leur permettrait de se surpasser pour dépasser leurs objectifs ? La direction souhaite-t-elle dégouter ou démotiver ses équipes ?

Business Team : Prime variable 2009
(ensemble des 479 commerciaux)

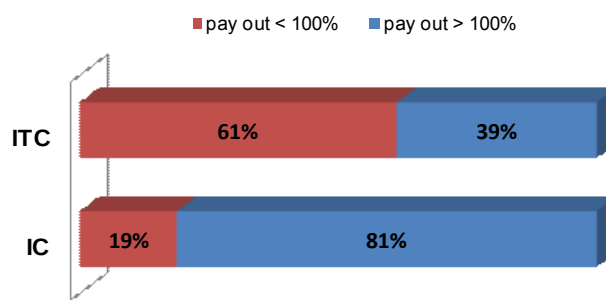


***payout** : rémunération variable réellement perçue (réajustements et garanties compris)

Ce constat est encore plus alarmant quand on s'intéresse aux différences de traitement qu'il existe entre populations (métiers). Alors que 19% des IC (Ingénieurs Commerciaux) ne perçoivent pas 100% de leur rémunération variable, c'est 81% des ITC (Ingénieurs Technico Commerciaux) qui sont dans cette situation...

De là à y voir un signe de la démesure des ambitions affichées sur le marché de la data (les ITC ont uniquement des objectifs data / IC) ... il n'y a qu'un pas... Ce n'est en tout cas pas très encourageant, ni motivant pour ces équipes (146 ITC).

Business Team : Prime variable 2009
par population

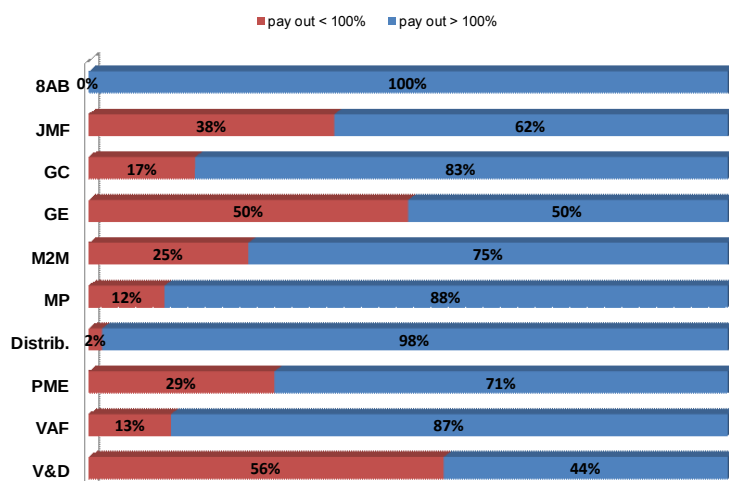


Les résultats sont aussi très inégaux en fonction des entités d'appartenance. Les commerciaux V&D, Grandes Entreprises (GE), ex-JetMultimedia (JMF) et PME sont beaucoup plus touchés que les autres par la désorganisation la plus totale régnant sur cette BU tant sur le manque de clarté des objectifs fixés, que sur l'attribution des comptes individuels, des distributeurs ou même des secteurs.

Messieurs nos dirigeants, il est encore temps de rectifier le tir en donnant des signes concrets à vos commerciaux, sans lesquels les ambitions de demain resteront "lettres mortes". A moins que la seule ambition qui vous guide soit de faire partir une partie de nos forces vives... pour le plus grand plaisir de nos concurrents directs (Bouygues, Free, ...) qui sont ravis d'accueillir nos "savoirs faire", "offres", "processus" sans beaucoup d'efforts.

Frédéric LESCA

Business Team : Prime variable 2009
par entité





SFR Business Team : Quel avenir et avec qui ? (suite)

Le Plan de Rémunération variable des commerciaux Business Team a changé pour 2010. Quels sont vos droits contractuels ?

Faut-il signer ses objectifs ?

Tous les débuts de quadrimestres, une fiche d'objectifs individuels est remise aux collaborateurs concernés par le plan de rémunération variable, précisant leurs objectifs chiffrés pour la période.

Il est admis que les objectifs puissent être fixés unilatéralement par l'employeur : la signature du collaborateur de sa fiche d'objectifs n'est pas une nécessité.

Pour qu'une insuffisance de résultat puisse être reprochée au salarié, par référence à la non réalisation de ses objectifs, encore faut-il que ceux-ci soient réalisables et compatibles avec le marché.

Aussi, la signature par le salarié de ses objectifs permet à l'employeur de prouver que les objectifs étaient bien réalisables et compatibles avec le marché. A l'inverse, un refus de signature signifie le désaccord du salarié sur le caractère réaliste des objectifs dont la non atteinte pourra plus difficilement lui être opposée.

S'il est juridiquement contestable que, comme indiqué, « le non retour de la fiche d'objectifs dûment complétée et signée vaudra acceptation », mieux vaut mentionner expressément son refus des objectifs comme irréalisables.

Il faut enfin noter que « l'insuffisance de résultats ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement » : pour justifier le licenciement, les mauvais résultats doivent résulter d'une faute ou d'une insuffisance professionnelle du salarié résultant de faits objectifs qui lui sont imputables.

Le mode de détermination de la rémunération variable peut-il être modifié sans avenant individuel au contrat de travail ?

A l'évidence non : la rémunération du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, même de manière minime. Le paiement de la partie variable de la rémunération constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Aussi, le changement du mode de détermination de la part variable de la rémunération constitue une modification du contrat de travail, nécessitant l'accord du salarié et qu'il est en droit de refuser.

C'est pourquoi un avenant individuel au contrat de travail est nécessaire. Une présentation du plan de rémunération variable aux instances représentatives du personnel ne peut déroger à cette disposition.

Attention : la signature de la fiche d'objectifs pourrait tenir lieu d'avenant car il est mentionné que cette signature « confirme la bonne diffusion » du plan de rémunération variable auprès de chaque collaborateur.

Face au refus du collaborateur d'accepter le nouveau mode de détermination de la rémunération variable, l'employeur peut soit maintenir le dernier plan accepté par le salarié, soit engager une procédure de licenciement en justifiant, en principe, d'un motif économique réel et sérieux. Et lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification d'un élément de leur contrat de travail et que leur licenciement est envisagé, un plan de sauvegarde de l'emploi doit être mis en œuvre.

Et quand les objectifs n'ont pas été fixés ?

Tel pourrait être le cas pour les collaborateurs qui n'ont pas reçu leur fiche d'objectifs individuels en début de période et dont l'atteinte ou non des objectifs ne peut être justement évaluée.

La jurisprudence prohibe tout calcul arbitraire, inobjectif, d'un élément de rémunération variable fonction de l'atteinte de résultats. Un tel élément de rémunération variable qui serait déterminé unilatéralement par l'employeur sans qu'aucun objectif n'ait été établi, est à l'évidence arbitraire.

Lorsque qu'aucune grille d'objectifs ou plan d'actions mesurables n'est proposé au salarié pour l'exercice en cours, tout contrôle de sa performance individuelle est rendu impossible, ôtant toute justification à une absence de versement ou à un versement partiel de sa rémunération variable, alors que l'employeur ne peut pas se prévaloir de sa propre faute ou à tout le moins de son omission délibérée ou non.

Le collaborateur pourrait alors prétendre au maximum de la rémunération variable prévu dans le dernier plan accepté.

L'UNSa continue à demander à la direction que les mois sur lesquels les commerciaux n'ont pas eu d'objectifs, soient payés à 100% minimum.

Des représentants CE (UNSa) à votre écoute :

CE Opérateur : Isabelle GERANT, Frédéric LESCA, Olivier BAILLY, Olivier BARBE, Dominique HOUSSU, Karen ARMIER, Frédérique LANGLOIS, Albano FERRAT, Pascale FICHAUT, Vanessa JEREB, Nathalie ROVILLAIN, Philippe ZAPLOTNY

CE Relation Clientèle : Remi HADIDA, Tristan MONDOLONI, Asan OKUR, Fabrice PRADAS, Mohamed BOUFOLLOUS, Mohamed AGUENI, Sabrina SENHADJI.

CE La Réunion : Nelson SELLY, Marcel GRONDIN, Aslam SADAR.

CCE : Philippe FEHRE, Albano FERRAT, Frédéric LESCA.

SFR Service Client :



Edito

A Massy ou à Marseille, des grèves ou débrayages ont eu lieu ces derniers temps, motivés par un besoin de reconnaissance exprimés par les salariés, pour le travail

accompli, les nouvelles compétences développées, avec toujours une attente forte : une cohérence de classification et d'intitulé pour le poste occupé au regard des attendus sur celui-ci. Plus que jamais, l'actualité au sein du Service Client démontre combien il est nécessaire que le chantier engagé au sein du Groupe sur l'harmonisation des classifications et les structures de rémunération, soit finalisé rapidement. Pour autant, ces négociations en cours apporteront-elles toutes les réponses aux demandes faites par les collaborateurs ? Pas sûr ! Pourtant, la direction le dit elle-même, les métiers de production du Service Client en interne se différencient de ceux de l'externe et sont aujourd'hui à valeur ajoutée et le seront bien plus encore demain.

Dans ces conditions, mais aussi dans un autre domaine, une négociation importante pour le Service Client a commencé : l'aménagement du temps de travail, sujet sensible, qui devrait quoi qu'il arrive entraîner un changement dans le quotidien d'un grand nombre de collaborateurs.

Plus que jamais, les élus UNSa seront à vos côtés et à votre écoute pour construire des propositions pour ces négociations et coller au mieux à vos attentes.

N'hésitez pas à solliciter vos élus UNSa sur l'ensemble des sujets qui vous préoccupent.

Fabrice PRADAS

Temps de travail : Une Boîte à Outils...

A l'occasion de la nouvelle année 2010, une montre SFR Service Client a été offerte à chacun des collaborateurs... P'tit clin d'œil peut-être, à ce qui sera probablement l'un des temps forts pour une grande majorité des salariés de l'Entreprise en 2010... le nouvel aménagement du Temps de Travail.

La première réunion de négociation entre Direction et Partenaires Sociaux s'est déroulée le 12 mars... La direction, après avoir fait une présentation générale des accords actuels sur les différents périmètres du Service Client, a rappelé le contexte actuel de l'entreprise : Une activité loin d'être industrialisée et de masse comme auparavant, avec des activités à valeur ajoutée en interne, qui nécessitent moins de contraintes sur l'organisation du temps de travail. Bonne nouvelle de prime a bord, les salariés pourraient-ils espérer pouvoir concilier un peu mieux une vie professionnelle et une vie personnelle ? Tout le monde peut y croire, mais la réalité revient vite au galop : il faudra tenir compte des besoins et impératifs de l'Entreprise... évidemment ! Tout le monde autour de la table en a bien conscience...

Pour la direction, trois populations existent au sein du Service Client : une catégorie de collaborateurs pouvant relever simplement des dispositions de l'accord cadre du Groupe.

Une deuxième population, en contact direct avec le client dont l'accord en discussion devra venir cadrer l'aménagement du temps de travail. Et une troisième population, le management opérationnel de proximité dans les métiers de production qui sera aussi concernée par cet accord.

Sur ces belles paroles la direction fait donc part de ses attendus sur cette négociation... un accord « boîte à Outils » où presque rien n'est utile aujourd'hui, mais où tout serait déjà écrit au cas où pour demain, si besoin... le tout sans avoir à devoir renégocier quoi que ce soit dans le futur... et pour longtemps :

- une amplitude horaire de 7h/22h au cas où,
- une amplitude de travail du lundi au samedi et sur certaines activités comme la Relation Distribution, prévoir de travailler deux fois plus qu'aujourd'hui ce jour là...
- prévoir une possibilité de travailler le dimanche, au cas où...
- harmoniser les périodes et les modalités pour poser les congés,
- mais aussi harmoniser le temps de pause, de repas, instaurer par défaut la pratique du paiement des heures supplémentaires, etc.

En quelques mots, résumons : de la souplesse, beaucoup de souplesse pour l'entreprise. Heureusement que l'activité en interne n'est plus en mode industrialisé comme trois ans en arrière, car sur bien des points, les attendus et l'accord rêvés par la direction se rapprocheraient de celui d'un sous traitant... peut-être, au cas où...

Pour les quatre partenaires sociaux, cette première réunion a été l'occasion d'exprimer à la direction, d'une seule et même voix, leurs attendus au vu du contexte de l'entreprise. Les quatre syndicats ne souhaitent pas par exemple de modulation ou d'annualisation du temps de travail pour les collaborateurs et entendent limiter l'amplitude horaire à 20h. Sur bien des points avancés par la direction, les partenaires sociaux exigeront des contreparties qui seront discutées lors des prochaines réunions de négociation sur ce même thème.

Au regard du calendrier social chargé, la prochaine réunion se tiendra le 20 avril. L'UNSa ne manquera pas de vous informer régulièrement sur ce sujet.

Fabrice PRADAS

Le temps de travail sera désormais négocié entreprise par entreprise



Udberg



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

SFR Service Client :

PARIS : Projet Tyson

Derrière le lancement de l'offre ADSL par la SRR à la Réunion, se cache un projet : Tyson. Présenté lors du CE SFR SC de décembre aux élus, il implique une équipe du site de 9 Assistance pour le support technique. Ainsi le Groupe, pour atteindre ses objectifs ambitieux sur cette offre, capitalise sur l'expertise métropolitaine de SFR pour bénéficier et proposer à la Réunion la meilleure offre du marché avec tout le service SFR et l'expertise technique reconnue du site de la rue de Cambrai.

Oui mais voilà, au regard du décalage horaire entre la France et la Réunion, l'équipe en charge de répondre à ces appels, a besoin de quelques aménagements, en particulier sur le temps de travail.

Tout d'abord, contrairement aux appels nationaux, les techniciens auront en charge pour cette activité tous les types, d'appels qu'ils soient de front, ou back office.

Pour ce qui est des horaires, il est demandé aux collaborateurs de pouvoir commencer à partir de 7h, sept jours sur sept, été comme hiver, sauf en été pour le dimanche, où les salariés commenceront à 8h. L'amplitude horaire maximale de fin de journée quant à elle, est de 20h en été et en semaine. Pour assurer une continuité de service, les collaborateurs de la semaine et ceux du Week-end auront une plage horaire commune : le samedi.

Pour la mise en place du projet, une quinzaine de volontaires sont nécessaires, répartis sur trois plages horaires.

Dès la présentation du projet, la direction annonce que ce projet se ferait en priorité sur la base du volontariat et si les participants n'étaient pas suffisants, le projet pourrait être réalisé à l'externe. Pour les élus du CE, conscients que ce projet doit se faire en priorité en interne, il est nécessaire avant tout d'obtenir à la fois l'engagement que celui-ci se fera bel et bien sur la base du volontariat et surtout que la direction incite celui-ci par la mise en place d'une prime exceptionnelle, une motivation supplémentaire pour le lancement d'un tel projet, qui implique des efforts importants de la part des collaborateurs. Pour obtenir du CE un avis sur ce projet, la direction accède lors de la réunion du CE de janvier, aux demandes des élus, en accordant une prime exceptionnelle de 150€ par mois pendant 6 mois aux volontaires et un maintien des primes maximales de productivité pendant 3 mois.

L'organisation sur le terrain de ce projet est à l'image de ce que la direction souhaiterait pour le Service Client de demain... de la souplesse...Tyson, est finalement un vrai laboratoire, les prémisses d'une généralisation, par contamination à tout le Service Client : plages horaires à forte amplitude possibles, bout en bout de la gestion du client où le collaborateur étend son champ d'action à tout le métier du N1 au N3... avec également une généralisation du travail les samedis. La porte ouverte à l'annualisation du temps de travail avec des horaires changeants...la cerise gâtée, sur le gâteau.

Alain-Vincent BONGIORNO

PARIS : L'UNSa obtient la régularisation des AI pour 2009 !!!

Suite aux comités de Salaire de l'année 2009, les collaborateurs ayant plus de 3 mois d'ancienneté au 31/12/2008 et moins d'un an n'avaient pas eu d'augmentation début 2009.

La direction avait clairement expliqué que les salariés concernés n'étaient tout simplement pas éligibles.

Dès le mois d'août 2009, après les élections et l'arrivée de l'UNSa sur le site de 9 Assistance, par l'intermédiaire de son nouveau Délégué du Personnel, notre syndicat s'était saisi du dossier et posait des questions sur ce point à la direction.

Au vu de la réponse apportée : « la direction rappelle que tous les collaborateurs n'ont pas bénéficié d'une augmentation individuelle et ce quelle que soit leur ancienneté », l'UNSa réitérait sa demande lors de la réunion de septembre en sachant que le seul motif du refus était du fait que les salariés n'étaient pas éligibles. Au regard des performances de chacun, ces collaborateurs auraient bénéficié d'une augmentation. La direction invitait alors les salariés à faire une demande individuelle auprès du RRH.

Consciente que souvent pour les salariés il est difficile d'entreprendre une telle démarche, l'UNSa insistait donc à nouveau sur ce point en réunion de novembre.

La direction expliquait que ces cas pourraient être traités lors des COSAL de 2010 pour les collaborateurs qui en feraient la demande. Chose qui n'a pas été faite, bien entendu pour tous les collaborateurs.

Lors de la réunion DP du 11 mars, l'UNSa demandait si les personnes n'ayant pas fait cette démarche pouvaient toujours se manifester. La direction invitait l'élu DP UNSa à lui fournir la liste des noms des personnes concernées, ce qui a été fait le 29/03/2010. Un premier correctif a eu lieu pour plusieurs salariés sans rétroactivité, puis la direction a décidé d'octroyer une augmentation de 2% pour tous les collaborateurs concernés et cerise sur le gâteau, de faire un rattrapage sur l'année 2009.

Abd-Nacer AIOUAZ

Contactez nous

au 01 71 07 60 64

ou dscunsa@sfr.com

ou www.unsafr.com



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

SFR Service Client :

MASSY : Un site sous tensions...

Les inquiétudes et les interrogations des collaborateurs de Massy ont poussé les Organisations Syndicales à faire un appel à la grève le 19 janvier.

Le constat sur le site est là : des Pilotes sans visibilité sur leur pérennité, des activités à valeurs ajoutées qui ne sont pas reconnues, un dialogue avec la direction qui n'a pas abouti... Pourtant, dans le passé, l'UNSa avait déjà signalé à plusieurs reprises à la direction du site que le parcours pro par exemple, n'était plus en cohérence avec les activités d'expertises du site qui font appel à de nouvelles compétences.

Depuis le mois d'octobre l'UNSa avait demandé officiellement une reconnaissance du métier des Chargés de Recours qui a enfin abouti à la revalorisation du repère de classification du poste pour les collaborateurs qui maîtrisent leur métier en les passant en repère D. Un aveu de la direction qui reconnaît l'expertise nécessaire pour certaines activités, mais qui nuance, en ajoutant que les Chargés de Clientèle font tous le même métier : ils répondent aux clients... Certes.

L'intersyndicale a demandé aux salariés de se mobiliser pour déplorer le manque de considération de la direction vis à vis des collaborateurs et des Partenaires Sociaux.

Les revendications :

- la reconnaissance des compétences et des évolutions de métiers avec un salaire en cohérence,
- une prime exceptionnelle pour compenser les conditions de travail supportées et instaurées par le travail en mode Pilote.
- la prise en charge des frais de véhicule en cas de grève des transports pour que les collaborateurs puissent gagner plus à venir travailler ce jour là qu'à rester chez eux.

Mis à part un accord de la direction sur cette dernière demande, l'Intersyndicale n'a obtenu que des fins de non recevoir. Celle-ci a toutefois évoqué son souhait de créer deux groupes de Chargés de Clientèle : un en repère C et le second en repère D pour les niveaux d'expertise.

Pour l'UNSa, cela ne répond pas en totalité à l'incontournable de la reconnaissance métier, qui passe aussi par un nouvel intitulé et définition de poste, une rémunération différente...

La direction n'a pas souhaité communiquer le taux de participation des salariés à cette grève, mais selon nous, 60 % des collaborateurs ont débrayé ce jour là !

Cela montre que l'inquiétude des collaborateurs du site n'est pas à prendre à la légère, et qu'ils soutiennent les actions des Représentants du Personnel, qui cherchent à faire valoriser et reconnaître les métiers de la Relation Clientèle, en forte évolution depuis une dizaine d'années!

Sabrina SENHADJI

MARSEILLE :

Arrêt du travail quelques heures...



Le vendredi 26 mars, plusieurs collaborateurs de différents services du site de Marseille ont décidé de débrayer quelques heures pour certains, ou de faire grève toute la journée pour d'autres, afin de revendiquer plusieurs demandes. Cette action symbolique a été soutenue par deux organisations syndicales, la

CGT et l'UNSa, et des représentants ou élus d'autres syndicats.

Il a été demandé à la direction de traiter immédiatement l'harmonisation des statuts et des systèmes de rémunération liés, en réalisant des pesées de postes pour ceux de l'équipe Support Projet ou bien encore ceux des équipes Filtre VDR (Vie du Réseau), Planification, Cellule Analyse & Incohérence, TI Conciliation, Prévention et sécurité, avec un repositionnement conventionnel correspondant aux résultats qui seront obtenus.

Tour à tour, des représentants des différents services ont exprimés directement à la direction leurs attentes, leurs craintes soit par mail, soit au cours d'une rencontre avec le Directeur du site. A suivre, pour les réponses qui seront apportées à ces demandes légitimes.

Fabrice PRADAS

Les Délégués syndicaux UNSa SFR SC à votre écoute :

9 Assistance : Alain Vincent BONGIORNO

9Center : Rémi HADIDA

Lyon-Saint Priest : Séverine RODET

Aix-Arcobole : Laurence SERGENT

Gentilly : Mohamed BOUFOLLOUS

Massy : Carole IBALOT, Sabrina SENHADJI

Nantes-Saint Herblain : Elsa BOURDON





Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

SFR Service Client :

AIX & GENTILLY : Objectifs RD 2010, de grands changements !

Courant Février, la direction a présenté les nouveaux objectifs individuels 2010 aux Chargés de Relation Distribution d'Aix et Gentilly sans information et consultation préalable auprès du CE. Résultats des courses, de grands bouleversements en perspective :

Comme chaque début d'année, les objectifs des collaborateurs ont été revus. Au-delà même des modifications significatives qu'ils impliquent, tant sur le fond que sur la forme, la nouveauté cette année a été aussi d'ignorer l'information voire la consultation des instances représentatives du personnel en amont. Sur l'aspect qualitatif, jusqu'ici pour l'activité hot line, les collaborateurs avaient un nombre de quatre écoutes par mois qui comptaient pour leur évaluation. Aujourd'hui, quel que soit le type d'appel, et la file sur laquelle le collaborateur est connecté (Guichet Unique, ADSL, DATA), le volume des écoutes auditées varie de 2 à 6 en fonction des activités pratiquées. Cerise sur le gâteau, ces écoutes ne sont plus réalisées exclusivement par son manager direct, mais par n'importe quel responsable de groupe sans même instaurer de règles du jeu connues de tous et donc sans que la pratique soit tout simplement cadrée.

Il en est de même pour les audits réalisés en Back Office sur des traitements de fax, courriers, mails et de validation des contrats. Il y aura de 2 à 6 audits par mois en appliquant notre bienveillante « technique croisée » entre n'importe quel manager et le Chargé de Qualité Client.

Sur ce premier point, l'UNSa dénonce le manque d'équité entre collaborateurs, résultant du nombre d'écoutes pouvant varier d'un collaborateur à un autre. L'UNSa a rappelé à la direction lors du CE de février, les nombreux débats et remarques des inspecteurs du travail autour de la mise en place d'une charte téléphonique, quatre ans auparavant. Le système d'écoutes avait déjà été considéré avec le nombre d'écoutes réalisés, comme disproportionné par rapport au but recherché. L'augmentation des écoutes ne fait qu'accentuer le phénomène. L'UNSa dénonce aussi l'absence de règles établies et connues de tous pour des écoutes croisées et réalisées par d'autres managers que le sien. L'UNSa, là aussi, a rappelé à la direction ses obligations légales d'avoir un suivi hiérarchique, autrement dit, de pouvoir justifier et contrôler que les écoutes sont réalisées conformément aux règles établies à la base et de façon identiques pour tous.

En ce qui concerne la productivité en back-office, l'heure est à la hausse bien entendu avec la suppression des temps cibles par typologie d'acte en traitement de fax et mails. Jusqu'ici, les cas complexes à traiter qui nécessitaient plus de temps à gérer, pesaient davantage au moment des comptes. La nouveauté 2010 est de ne plus différencier dans la production les heures et de compter un nombre d'actes à l'heure. Pour l'UNSa, ces nouveaux objectifs et mesures sont inadaptés et injustes. En effet, le temps de traitement n'est pas le même si le collaborateur effectue une annulation simple d'une ligne fraîchement ouverte ou une demande d'annulation de ligne dont l'édition de factures est déjà intervenue, couplée avec un renouvellement de mobile.

Dans un cas, il faut compter 4 minutes de traitement, dans un autre plus de 30...

Autre nouveauté pour les uns, un revenant pour les autres : Le TAM – Taux d'Anomalie Majeure - en Hotline fait une entrée fracassante dans les objectifs individuels. Il représentera aujourd'hui 20% de la note globale pour l'EAD des collaborateurs. Pour rappel, le TAM lors de sa mise en place avait été présenté par la direction comme un indicateur pour mesurer la qualité globale rendue aux distributeurs en mesurant les erreurs faites pouvant impacter fortement le client lors d'une réponse donnée par un collaborateur à un distributeur. Cet indicateur ne devait alors - engagement pris par la direction - jamais être utilisé pour évaluer individuellement les salariés. De plus, les ambitions de la direction et les objectifs des sites sur cet indicateur n'ont jamais été atteints depuis sa mise en place...

Que dire donc de plus sur une promesse non tenue et un objectif qui n'a jamais été atteint en 2009 et qui impactera incontestablement les collaborateurs en 2010 et les tire déjà vers le bas...

L'UNSa regrette que de tels changements dans les objectifs individuels des collaborateurs n'aient pas fait l'objet d'une information consultation des instances CE et CHSCT par rapport aux impacts possibles sur les conditions de travail et sur les résultats et rémunérations futures des collaborateurs. Au-delà du respect des instances et des procédures légales, et ce n'est pas moindre, cette phase permet, bien souvent, d'échanger en amont d'un projet, de pouvoir l'amender et de l'améliorer par des remarques, parfois pertinentes des élus, qui sont souvent des collaborateurs issus du terrain...

Face aux critiques des élus du CE, la direction s'est engagée pour se rattraper, à consulter les CHSCT sur le sujet. Une fois de plus, toujours dans l'action et sa légendaire précipitation, l'entreprise va devoir faire les choses à l'envers...

Dans tous les cas le constat est déjà là ! Une inquiétude grandissante des collaborateurs pour atteindre leurs objectifs mensuels est bien palpable sur chacun des sites concernés... avec une augmentation du stress bien présente. Plus de temps et de place pour un bref échange avec son collègue, chacun reste concentré sur son activité, un œil sur son chrono...une année placée sous le signe du bien-être au travail, une excellente année en perspective !!!!

**Laurence SERGENT &
Mohamed BOUFOLLOUS**



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

SFR Service Client :

MARSEILLE :

Suppression de services et de postes

Lors du CE du mois d'octobre, la direction de SFR Service Client, présentait trois projets : la sous-traitance des activités de maintenance informatique, l'évolution des process Achats et les conséquences sur l'emploi, les deux pour le site de Marseille, et enfin la sous-traitance des activités des affaires générales pour les sites de 9 Assistance et 9 Center.

Au regard des conséquences sur l'emploi, pour neuf personnes, les élus du CE ont demandé que les CHSCT des sites concernés soient consultés et apportent ainsi leur analyse et expertise pour alimenter les débats des élus du CE afin de pouvoir rendre un avis éclairé sur ces différents projets. Au mois de janvier, lors de la consultation du CE, (tous les avis rendus étant défavorables), la direction s'engageait à favoriser le maintien des collaborateurs au sein de l'Entreprise et réaffirmait, dans le cas contraire, sa volonté de faire appliquer des modalités de départ vers l'externe, identiques à celles du dernier PSE au sein du Groupe. Pour une majorité des collaborateurs concernés par les suppressions de postes, plusieurs ont déjà retrouvé un projet de repositionnement dans l'entreprise dans le cadre de mobilités ou ont mis en place une réflexion sur un projet professionnel externe. Cependant, des collaborateurs sont toujours dans l'incertitude et les propositions faites jusqu'ici par la direction ne répondent pas aux attentes des salariés. C'était une crainte de l'UNSa en amont de la consultation des instances de ne pas avoir de réponses concrètes pour les salariés concernés.

Pour avoir une vision de la situation, le CE a donc mis en place des commissions de suivi lors de sa réunion du mois de février. Les élus UNSa impliqués dans ces différentes instances, attendent une totale transparence sur les propositions de reclassement qui seront faites et les moyens qui y seront associés. Rappelons que depuis le 31 décembre 2009 il n'y a plus d'accord GPEC et qu'à la date de bouclage de ce journal, le nouvel accord est toujours en cours de négociation.

Rémi HADIDA

PARIS :

GPEC, attention à la contrefaçon !

Lors du rachat de Club Internet par Neuf Cegetel, de nombreux collaborateurs avaient évolué sur de nouveaux métiers créés à cette occasion. Quelques collaborateurs avaient décliné en son temps les propositions, pour diverses raisons personnelles. Pour accompagner ces collaborateurs une Commission Paritaire pour l'Emploi (CPE) devait être créée. Celle-ci a tardé à se mettre en place et les personnes concernées ont été laissées depuis plusieurs mois dans une incertitude pesante qui a nécessité pour certains, l'intervention du médecin du travail.

Selon la direction, le rachat de Club Internet par le L1224.1 (ex L122.12), a remis en cause l'accord GPEC de Club Internet qui ne peut donc plus s'appliquer à ces personnes.

La direction a finalement proposé, après plusieurs mois de néant, une sorte de commission CPE qui resterait, selon elle, dans le même esprit que la GPEC Club Internet, mais elle ajoute "qu'elle n'en connaît pas les vrais moyens..." La direction avoue également, qu'elle a mal géré cette situation et que celle-ci n'a que trop duré ! (mais la faute à qui ?...)

Le but, selon la direction, serait d'étudier chaque cas, d'inviter ces collaborateurs à des réunions afin qu'ils puissent s'exprimer, donner une palette de propositions (au moins trois propositions qui seront classées par ordre de priorité) qui seront étudiées par la direction qui au final statuera...

Les premières réunions se sont déroulées. Les élus UNSa resteront vigilants sur le sujet en ne manquant pas de vous tenir informés de la suite donnée. N'hésitez pas à nous contacter sur ce sujet.

Alain Vincent BONGIORNO

Pourquoi Adhérer à l'UNSa :

1. Pour soutenir notre action et participer aux décisions..
2. Pour obtenir régulièrement des informations sur l'actualité sociale du groupe.
1. Donner votre avis.

Alors Remplissez notre bulletin d'adhésion

ou faites vite le 01 71 07 60 64

ou dscunsa@sfr.com

ou www.unsafr.com

L'UNSa à l'adhésion syndicale la moins chère et vous fait bénéficier d'une réduction d'impôt (66% du montant de la cotisation)

UNSa
100%
pas
pareils

+ fort
l'Unsa!



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

Z'infos l'UNSa de La Réunion

La SRR en bref...

NAO, DEBRAYAGE DU 08/03/2010

Suite aux résultats très insatisfaisants des NAO, un certain nombre de mouvements avaient débuté au cours du mois de février, tel que la suspension des CE (CE Opérateurs, CE Relations Clientèles, CE SRR) et des négociations en cours. De ce fait l'intersyndicale SRR a décidé d'appeler à un débrayage le lundi 08 mars 2010 à Saint Denis devant l'agence du Front de Mer.

RUPTURES CONVENTIONNELLES A LA PELLE !

Depuis la mise en place de la rupture conventionnelle, nous constatons que de plus en plus de collaborateurs quittent la société en utilisant ce motif. L'herbe est-elle plus verte ailleurs ? Certains collaborateurs sont là depuis plus d'une dizaine d'années, et du jour au lendemain, ils déposent leur demande de rupture conventionnelle. Beaucoup de questions restent sans réponse. Est-ce la pression des managers ? Une envie soudaine de créer sa propre entreprise en ces temps de crise ? Est-ce un ras le bol d'avoir occupé un même poste pendant des années sans évolution ? Sur le terrain, c'est en tout cas le ressenti des collaborateurs. Ce qui est incompréhensible, ce sont les résultats de la Voix des collaborateurs qui relatent des opinions toujours positives... N'attendons pas d'atteindre le niveau de mal être que connaissent certaines grandes entreprises pour réagir.

LES COMMERCIAUX BOUTIQUES SRR

Depuis le mois de novembre 2009, il n'y a plus d'intérimaires commerciaux boutiques à SRR. Certains d'entre eux ont été embauchés en CDI par un sous traitant afin de compléter l'effectif SRR encore présent (pour combien de temps ?) dans les boutiques. Cette nouvelle organisation a provoqué un certain mécontentement chez nos commerciaux SRR du fait des différences de traitement. Notamment en ce qui concerne les conditions de travail (35h pour le sous traitant), de la rémunération (salaire fixe plus élevé, frais de route) etc. ... Les commerciaux boutiques SRR ont moins de ventes à leur actif donc forcément moins de rémunération. Cela est dû au fait que les commerciaux sous traitants n'exécutent pas toutes les tâches administratives (pas de tenue de caisse, pas d'inventaires), et peuvent évidemment passer plus de temps à vendre pour faire du chiffre, cela au détriment de la qualité de service et de l'image de marque de la SRR. Les commerciaux boutiques SRR sont inquiets pour leur avenir, beaucoup se demandent si la sous-traitance complète de leur service n'est pas proche...

LANCEMENT DE LA NEUF BOX

Le 15 février 2010 SRR lance la NEUF BOX tant attendue par nos abonnés. Les ventes connaissent un vrai succès et cela malgré des opérateurs locaux déjà bien implantés à la Réunion. Petit hic cependant au niveau du réseau : le nombre d'abonnés a été sous évalué. On a atteint près de 2.000 ventes en quinze jours, ce qui génère des débits inférieurs à ceux annoncés pour certains abonnés, très mauvais point surtout pour un lancement, sachant que la concurrence sautera sur le premier point faible. Pas d'inquiétude cependant car les équipements seront réajustés d'après l'argumentaire commercial. Souhaitons-le !!!

+ fort
l'Unsa !

Vos contacts UNSa à La Réunion :

Nelson SELLY : 06 92 65 09 14

Délégué Syndical et Membre élu CE Titulaire

Fabienne MAILLOT : 06 92 77 34 79

Déléguée Syndicale et Déléguée du personnel

Marcel GRONDIN : 06 92 61 51 91

Membre élu CE Suppléant et Délégué du Personnel Titulaire

Perdita PANTALEON : 06 92 95 01 56

Déléguée du Personnel Suppléante

Geneviève MALDAT : 06 92 69 41 96

Représentante Syndicale UNSa au CHSCT

Aslam SADAR : 06 92 85 09 38

RS UNSa au CE et Délégué du Personnel Suppléant

Régis EDMOND : 06 92 65 09 54

Elu au CHSCT



Union Nationale des Syndicats autonomes

La lettre de L'UNSa «nouvel SFR»

N°9 - avril-mai 2010

Z'infos l'UNSa de La Réunion

Zoom : Une adhérente de l'UNSa

Fabienne MAILLOT



+ fort
l'Unsa!

Adhérente UNSa depuis 2006

Parcours professionnel :

Fabienne a intégré SFR en 2003 en tant que téléopératrice au service Annuaire Express. En 2005 son service est amené à disparaître. Elle s'oriente alors vers le métier d'hôtesse d'accueil au Service Après Vente. Après 3 mois passés au SAV, elle décide de revenir vers un métier en relation avec la téléphonie et est donc reclassée au Service Relation Distributeurs. Fabienne a la bougeotte et ne s'arrête pas là. En 2008 elle quitte le Service Relation Distributeurs pour intégrer le Service Grands Comptes en tant que Chargée de Gestion, où elle gère, en back office et en front line, les demandes des entreprises de 3 lignes et plus de A à Z, de la validation à la résiliation en passant par la réclamation.

Fabienne s'est aussi depuis peu, investie syndicalement...

Depuis la dernière mandature, Fabienne a été élue déléguée du Personnel Titulaire et depuis le 01 janvier 2010 elle est Déléguée Syndicale UNSa à la SRR.

Fabienne pourquoi avoir choisi l'UNSa ?

Elle répond :

« J'ai choisi l'UNSa parce que je crois et partage les mêmes valeurs et principes. Mais aussi parce que L'UNSa est un syndicat jeune et dynamique. »

Zoom : Un site de la SRR :

Front de Mer (St Denis)



L'agence du Front de Mer se trouve à Saint Denis (Nord de l'île) et compte environ 30 collaborateurs répartis sur deux étages. Au rez de chaussée se trouve le service commercial, pôle grand public et entreprise avec des commerciaux dédiés. A l'étage, deux services/métiers spécifiques à l'île de la Réunion : le Service Après Vente où les clients sont dépannés sous 48h et le Service Conseillers Accueil Clients (CAC) qui gère les encaissements, la gestion administrative et les réceptions-restitutions de mobiles réparés par le SAV.

UNSa SFR : Pourquoi 100% Différent (des autres) ?

1. l'UNSa n'attend pas les élections pour informer les salariés
2. à l'UNSa : tout adhérent reçoit des infos de l'actualité sociale très régulièrement.
3. à l'UNSa : tout adhérent peut donner son avis sur la signature d'un accord (1 adhérent = 1 voix).
4. l'action de l'UNSa est 100% dans l'entreprise, loin des appareils confédéraux.
5. l'UNSa représente aussi bien les cadres que les non-cadres, les hommes que les femmes.
6. l'UNSa est le seul syndicat à continuer à progresser dans les entreprises privées.

UNSa
100%
pas
pareils





BULLETIN D'ADHESION 2009-2010

☐ Madame ☐ Mademoiselle ☐ Monsieur

Date de naissance :

Nom : Prénom :

Adresse Personnelle :

Code Postal : Ville :

GSM ou Fixe pro: GSM perso :

Mail perso : Mail professionnel :

Classification (cf en tête du bulletin de paie) : ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐ F ☐ G

Métier : **Nom du site SFR (+Ville)** :

Entreprise : ☐ SFR ☐ SFR SC ☐ 9 Center ☐ 9 Assistance ☐ SRR

BAREME DE COTISATION

	TRIMESTRE	SEMESTRE	ANNEE	MOYENS DE PAIEMENT : (au choix) ☐ Chèque de la cotisation annuelle (obligatoirement) à l'ordre de "UNSa SFR" à envoyer à l'adresse ci-dessous. ☐ Prélèvement auto avec choix de la fréquence de prélèvement. Remplir la demande de prélèvement automatique ci dessous.
C	15 €	30 €	60 €	
D	18 €	36 €	72 €	
E	25 €	50 €	100 €	
F	32 €	64 €	128 €	
G	45 €	90 €	180 €	

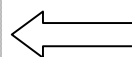
TM L'abonnement à la revue UNSa Magazine ainsi que l'adhésion à l'association de consommateur ADEIC sont inclus dans la cotisation.

TM 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 Signature :

Le

UNSa SFR - Cnit - BP 464 - 92053 Paris La Défense
Tel : 01.71.07.60.64 Mobile : 06.11.29.29.87
E-Mail : frederic.lesca@sfr.com - Site Internet : www.unsasfr.com



Contact adhésions

DEMANDE DE PRELEVEMENT SUR COMPTE BANCAIRE

Nom et adresse du titulaire du compte à débiter :

Désignation de l'organisme créancier

SYNDICAT UNSA SFR
CNIT BP 464
92053 PARIS LA DEFENSE

Je vous prie de bien vouloir désormais, et sauf instructions contraires de ma part vous parvenant en temps utile, faire prélever en votre faveur sur le compte numéro : **21028058701**

ouvert dans les livres du Crédit Coopératif – Agence de courcelles 80 rue de courcelles 75008 PARIS

les sommes dont je vous serai redevable, au titre de : COTISATIONS.
sommes que vous m'aurez préalablement notifiées par avis ou relevé adressé directement en mon domicile.

En cas de non exécution, j'en serai avisé par vos soins. Les présentes instructions sont valables jusqu'à nouvel avis de ma part, à vous notifier en temps utile.

Montant annuel A :

Périodicité Le :

Date (jour) Le :

Signature du titulaire du compte à débiter :

AUTORISATION DE PRELEVEMENT

J'autorise l'Etablissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Etablissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

NUMERO
NATIONAL
D'EMETTEUR

510694

Nom et adresse du titulaire du compte à débiter :

COMPTE A DEBITER

Etab.	Guichet	N° compte	Clé

A : Le :

Signature du titulaire du compte à débiter :