

### ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2012, JE VOTE UNSa

#### EDITO

L'**UNSa** SFR est un syndicat autonome et indépendant de tout appareil syndical ou politique. Créé en 2004 par des salariés sans étiquette syndicale, son existence a été contestée dans notre entreprise devant les tribunaux à trois reprises.

A l'**UNSa**, la signature (ou le refus) d'un accord se fait de façon totalement démocratique « Un adhérent = une voix ». Les négociateurs proposent l'accord, expliquent leur ressenti pour permettre aux adhérents de donner leur avis en toute connaissance de cause.

Nos militants sont des femmes et des hommes qui travaillent dans l'entreprise, comme vous. Tous les militants de l'**UNSa** considèrent qu'ils ont des devoirs envers vous.

Ils sont engagés à l'**UNSa** pour vous représenter et défendre vos intérêts dans l'entreprise. Notre rôle est aussi d'influer sur les décisions économiques de l'entreprise lorsqu'elles ont des conséquences sur notre emploi et notre avenir.

A travers notre journal et nos lettres d'information, de façon pragmatique et pédagogique, nous vous éclairons sur la situation économique et sociale de SFR afin que vous puissiez appréhender au mieux votre environnement professionnel et vous projeter dans l'avenir.

Tout en respectant nos interlocuteurs, nous faisons preuve de courage, de fermeté et d'intégrité lors des rapports de force avec la direction.

Si vous voulez que l'**UNSa** continue de vous défendre dans un contexte économique et réglementaire tendu, votez pour nos candidats le 23 octobre.

Vous défendre, c'est notre responsabilité !

#### SOMMAIRE

SFR ou l'histoire d'une entreprise	p. 2
Les négociations en cours :	
Le TAD	p. 4
La Mutuelle Frais de Santé et Prévoyance	p. 5
Rubrique CHSCT :	
Et pendant ce temps-là, coule une rivière ...	p. 6
Données sociales : Bilan Cosal 2011	p. 8
Les élections : pour qui ? pourquoi ?	p. 10
ADN <b>UNSa</b>	p. 12
Les candidats à vos côtés	p.14
La défense de nos emplois se prépare aussi aussi à l'extérieur	p. 16
Formation :	
...et ça, c'est tout un programme ...	p.18
2013 l'année du PDV ?	p.19
Dernière intervention de S. Roussel en CCE	p. 20



*Les Délégués Syndicaux Centraux  
Karen ARMIER – Fabrice PRADAS –  
Vanessa JEREB – Philippe FEHRE*



## SFR, ou l'histoire d'une entreprise qui voulait « reprendre ce coup d'avance, cet esprit pionnier qui est son ADN » !

### Rétro planning 2012...

Janvier

- Arrivée d'un 4<sup>ème</sup> opérateur mobile que les opérateurs historiques « n'avaient pas vu venir » ou plutôt sous-estimé les conséquences ....

Mars

- Eviction de Frank ESSER que les salariés apprennent par voie de presse et nomination de Jean Bernard LEVY « PDG en intérim » de SFR  
Jean René FOURTOU déclare « Faut-il garder le périmètre Vivendi tel qui est ? »

Mai

- Annonce de l'arrivée d'un nouveau PDG SFR pour le 1<sup>er</sup> Août, Michel COMBES (expert de la réduction des coûts, passé chez FT-Orange, TDF puis Vodafone). Dans le même temps, fuite dans la presse de prochains licenciements chez SFR qui prendraient la forme d'un Plan de Départs Volontaires. FT-Orange et Bouygues préparent aussi leur réorganisation...

Juin

- Jean Bernard LEVY quitte SFR... et Vivendi. Stéphane ROUSSEL, DRH Vivendi, ancien DGRH de SFR jusqu'en 2007, devient PDG de SFR (l'externalisation des centres d'appels en 2007 et la première GPEC de SFR c'est lui).

Juillet

- Confirmation d'un PDV par notre nouveau PDG en CCE « SFR doit se donner du temps, il y aura un Plan de Départs Volontaires. Pas d'annonce de nombre de suppressions d'emplois ce jour, mais plus tard, une fois l'organisation ajustée ... »  
Le Ministre du redressement productif reçoit les organisations syndicales de SFR et convoque la Direction de SFR pour « éviter » les licenciements boursiers...

Août

- Vivendi réfléchit au périmètre de son futur groupe....

Septembre

#### ➤ Un très long mois !

Vivendi n'a pas finalisé sa copie sur le périmètre du Groupe ou sur les actifs à céder. Cependant, pour des raisons strictement financières de répartition de sa dette de 14 milliards d'euros qui ne pourraient pas être « supportées », Vivendi renonce au scénario d'une scission brutale entre ses activités médias (Activision Blizzard, UMG et Canal +) et télécoms (SFR, GVT et Maroc Télécom).  
Pour autant, Vivendi continue sa réflexion « sur les nécessaires évolutions du Groupe ».

**Casting VIVENDI:** Jean Yves CHARLIER est nommé Directeur Général des activités Télécoms, mais « il n'aura aucune autorité sur les patrons de filiales ». Sa mission : trouver des synergies...ou des acquéreurs potentiels !

Vincent BOLLORE, qui monterait au capital de VIVENDI à plus de 5 % « pencherait » en faveur d'un recentrage sur les médias...

Bertrand MEHEUT est en charge d'une « mission de réflexion pour le développement des médias et des contenus »....

**Des millions d'euros !** Vivendi verse .... 3,9 millions d'euros d'indemnités de départ à Jean Bernard LEVY.

Jean René FOURTOU, Président du Conseil de Surveillance de Vivendi qui détient à titre personnel plus de 790 000 actions Vivendi a perdu virtuellement en 1 an 3 millions d'euros...



La lettre de l'UNSa SFR  
Spécial Elections 2012

Octobre 2012 - N°13

**Nous partîmes à 10 000, mais par un prompt renfort de PDG(s),  
Nous nous vîmes moins de 1 000 en arrivant dans le monde numérique !**

➤ **Et toujours septembre.....**

**Fuites organisées dans la presse ?**

Un article des Echos du 12 septembre faisant état d'une réorganisation de « l'état-major » de SFR, est publié avant toute information aux salariés au travers de vos instances représentatives. Comme par hasard, suite à cette annonce, JP Morgan a relevé sa prévision de cours de bourse Vivendi de 2 euros par action !!!

**Casting SFR**, SFR n'infirme, ni ne confirme l'article, mais si on en croit ce qui circule dans les étages de Sequoia...

**Jérémie Manigne** sortirait du COMEX et se verrait confier une mission de réflexion sur le commerce et l'expérience client Multicanal (confirmé par le PDG de SFR Figaro 25 septembre)

**Eric looss** sortirait lui aussi du COMEX et se verrait confier une mission de réflexion sur l'organisation du Réseau et du SI

**Frank Cadoret** deviendrait DG Délégué, il récupérerait au passage l'innovation et garderait la main sur le Grand Public.

**Pierre-Alain Allemand** resterait au COMEX et se verrait confier le SI en plus du Réseau.

**Guillaume Boutin** prendrait en charge le Marketing et réfléchirait à sa réorganisation.

**Patrick Asdaghi** serait chargé avec Frank Cadoret de mener une réflexion sur les nouveaux marchés (paiement avec le mobile, domotique...).

**Les autres membres du COMEX seraient maintenus...**

**Dominique Rémond** quitterait la présidence de SFR service client et serait remplacé par **Valérie Callen....**

Date	Stratégie Direction	Decryptage 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. 4000 suppressions d'emplois sans PSE !
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.
2008	Achat de Neuf Cegetel – intégration de 4 500 salariés	Le changement de cap !
2008	Plan de départ volontaire – plus de 800 suppressions de postes	Le choc ! On fait partir des salariés sur la base du volontariat...contraint ?!
2009	Le nouvel SFR ! Une réussite économique et financière.	SFR se cherche désespérément ! Faire et défaire, c'est toujours faire ! Un dialogue social sacrifié ! Des salariés oubliés ! Des volontaires désignés pour se chercher un projet externe !
2010	Mais c'est quoi ce nouvel SFR ?	Jeu de cache-cache ! On réorganise, on déménage, les équipes sont sous pression encore et encore ! Mais toujours pas de projet d'entreprise ! SFR va bien et les salariés ?!
2011	SFR ou la quadrature du cercle !	A la recherche du projet d'entreprise toujours et encore !
2012	Projet financier versus Projet d'Entreprise....	« Les papys flingueurs » aux commandes ! A la recherche d'un cours d'action Vivendi plus fort... Un conflit d'intérêt ?!

Concrètement, le COMEX va jouer « aux chaises musicales » et se mettre en mode réflexion sur l'organisation et les enjeux de l'entreprise pour les prochaines années, à savoir passer d'un opérateur Telco à un opérateur Numérique...



## La lettre de l'UNSa SFR Spécial Elections 2012

Octobre 2012 - N°13

### Les négociations en cours

#### Le Travail à Distance : leurre ou réalité ! Entrée en vigueur repoussée à 2013

L'objectif initial de déploiement du Travail A Distance (TAD) en septembre 2012 n'a pas pu être tenu. En effet, la commission TAD qui avait pourtant bien démarré en février 2012, peu après la fin du pilote, a été suspendue pendant plusieurs mois par la direction, pour redémarrer seulement en juillet puis s'arrêter en août, congés obligent... A ce rythme, il n'a pas été possible de finaliser un accord satisfaisant.

Karen Armier, Christian Bernard, Sophie Jaboeuf, Christelle Verdollin,

#### Contexte règlementaire

Le télétravail fait l'objet d'un Accord Européen depuis 2002, d'un Accord National Interprofessionnel depuis 2005 et d'un Accord de la Branche des Télécoms depuis 2006. Il a été intégré au code du travail par la loi du 22 mars 2012.

En France, 50 entreprises ont mis en place un accord sur le télétravail, ce qui donne un certain recul et beaucoup d'études sur le sujet sur les bonnes et mauvaises pratiques.

D'après les enquêtes de LBMG Worklabs, 17% de la population active française pratique le télétravail, de façon informelle la plupart du temps. D'après un sondage OpinionWay, 76% des salariés franciliens souhaitent télétravailler et 98 % des jeunes diplômés d'après Deloitte.

#### SFR en tant qu'opérateur soutient le télétravail.

SFR Business Team met en avant les atouts du télétravail, du co-working et du cloud et accompagne les entreprises pour le mettre en place.

#### SFR en tant qu'employeur, c'est plus compliqué ...

Chez SFR, les premières réunions sur le TAD (Travail à Distance) ont démarré en 2007 mais n'avaient pas abouties. Chez les ex-Neuf, le télétravail se pratiquait au gré à gré avec le manager, sans accord d'entreprise, et semblait assez répandu.

Le sujet sous la pression des organisations syndicales a démarré lentement en 2009 et a donné lieu à un pilote sur 150 collaborateurs en 2011.

Celui-ci a été un succès pour les bêta-testeurs et pour leurs managers (cf. bilan du pilote dans le journal n°12).

Un projet d'accord négocié avec les organisations syndicales est en cours pour rendre un avis définitif en décembre. S'il est signé, l'accord sera effectif au 1<sup>er</sup> trimestre 2013.

#### Les + de l'accord :



La flexibilité offerte par les différentes formules, en particulier le TAD exceptionnel (3), représente une innovation par rapport au pilote qui pourra s'avérer très utile pour le salarié et pour l'entreprise en cas de grèves, intempéries ...

#### Les - de l'accord :



En cas de litige (manager en désaccord avec la demande de TAD), la décision finale est à l'appréciation du DRH seul.



Le quota de 20 % des effectifs risque de créer beaucoup de frustrations face à des demandes justifiées non acceptées.

#### Le TAD : où en sommes-nous ?

Voici une synthèse du dernier projet d'accord:

#### Les 3 formules de TAD proposées :

- (1) TAD à son domicile
- (2) TAD depuis un site satellite (site SFR le plus proche de son domicile)
- (3) TAD exceptionnel pour répondre à des situations d'urgence ou inhabituelles

Les formules (1) et (2) reposent sur un forfait de 65 jours de TAD à prendre durant l'année (1,25 jour par semaine en moyenne). Le collaborateur, en accord avec son manager, pourra choisir un jour fixe par semaine ou bien des jours « à la carte » (dans la limite de 2 maximum par semaine et à prendre par journée pleine).

L'accord prévoit aussi le TAD nomade ou itinérant qui existe déjà pour les métiers s'exerçant en dehors des locaux de l'entreprise.

#### Sont éligibles au TAD :

- Les salariés à temps plein ou au 4/5<sup>ème</sup>
- Les salariés suffisamment autonomes pour travailler seuls et atteindre leurs objectifs à distance : c'est le manager qui l'estime

Sont exclus les postes avec certaines spécificités (nécessité d'une présence sur site, équipement spécifique, utilisation de documentation importante et sensible, etc.).

L'accord préconise de respecter un quota minimal de 40% de l'équipe présente sur site chaque jour et l'accord impose un quota maximum de 20 % des effectifs en TAD.

Ainsi, s'il y a trop de demandes de TAD, une liste de critères prioritaires sera appliquée : préconisation du médecin du travail, handicap ou maladie d'un proche, femmes enceintes ou de retour de congés maternité/parentale, famille monoparentale, célibataires géographiques, seniors, etc...

#### La proposition de l'UNSa :

- Supprimer le quota rigide de 20 %, s'engager à satisfaire toutes les demandes prioritaires et permettre d'intégrer de nouveaux volontaires.
- Déployer progressivement le TAD afin de pallier aux éventuels problèmes logistiques et former les managers à ce nouveau mode de travail.
- Ajouter des objectifs TAD pour les managers et nommer des référents par direction afin de répondre et traiter toutes les interrogations et les freins.



## Les négociations en cours

### La Mutuelle Frais de santé et Prévoyance

Un accord SFR qui impacte 27 000 personnes. En effet, si aux 10 000 adhérents des régimes de Prévoyance et Frais de Santé du groupe SFR, l'on ajoute les membres de leurs familles, c'est 27 091 personnes qui bénéficient des prestations de la Mutuelle d'entreprise.

Pascal Fichaut

#### La direction ne veut plus de remboursements aux frais réels

Si le régime est attrayant par les remboursements qu'il procure aux collaborateurs, les résultats financiers présentent un déficit croissant de 108 % au 1<sup>er</sup> semestre 2012 contre 106 % à fin 2011.

Depuis deux ans, différentes mesures ont impacté notre mutuelle :

- Forte augmentation des taxes sur les conventions d'assurance,
- Augmentation du tarif des généralistes,
- Diminution de certains taux de remboursement, etc...

Globalement, les remboursements des postes suivants se sont fortement accrus :

- Les médecins spécialistes,
- La pharmacie,
- Les actes dentaires,
- L'optique,
- L'Hospitalisation.

Aujourd'hui, la direction de SFR, seule autorité signataire du contrat avec le prestataire, nous propose une solution qui combine augmentations et plafonnements de certaines garanties, ce qui évite une augmentation plus importante de nos cotisations, en ménageant la trésorerie de SFR....

#### Sont donc prévues pour les salariés :

- des cotisations de base : 1.07 % de la rémunération mensuelle brute (1 % actuellement) ;
- régime de l'option : 34.78 euros

#### Soit une augmentation de 7 % dans tous les cas

Dans le cadre de l'option, les remboursements aux « frais réels » sont estimés trop coûteux par la direction qui veut les plafonner.

#### Les plafonnements prévus seraient :

- Garanties consultations/généralistes : 280 % de la Base de Remboursement (BR)
- Garanties consultations/généralistes non conventionnés : 270 % de la BR
- Garanties consultations/spécialistes conventionnés : 350 % de la BR
- Garanties consultations/spécialistes non conventionnés : 340 % de la BR.

Libellé Acte	Consommation	Reste à charge
Médecins généralistes	6,54%	5,89%
Médecins spécialistes	13,99%	4,51%
Pharmacie	12,07%	1,60%
Actes dentaires	16,26%	27,20%
Optique	22,80%	24,00%
Hospitalisation	11,53%	1,90%
Auxiliaires médicaux	3,82%	3,29%
Analyses et radiologie	7,50%	1,10%
Autres postes	5,49%	21,66%

#### De plus, l'optique est aussi dans l'axe des économies demandées par la direction

- 1 paire de lunettes tous les deux ans pour les adultes (sauf si évolution de la vue constatée par un ophtalmologiste en année civile,
- 1 paire de lunettes par an pour les enfants de moins de 18 ans et mise en place d'une grille optique.

Le maintien des frais réels sur les verres aurait un coût supplémentaire de 1.69 euros/mois et passerait à 36,47 euros/mois.

Grille optique proposée par la direction (PMSS 2012)

Régime BASE	Limite d'une paire de lunettes tous les deux ans	
Adulte	pour une paire de verres	pour la monture
Verres unifocaux	7 % PMSS = 212,17 €	5 % PMSS = 151,55 €
Verres multifocaux	12 % PMSS = 363,72 €	5 % PMSS = 151,55 €
Enfants jusqu'à 18 ans	Limite d'une paire de lunettes par an	
Verres unifocaux	10 % PMSS = 303,10 €	5 % PMSS = 151,55 €
PMSS = 3 031 €		

Grille optique par la direction (PMSS2012)

Régime OPTION	Limite d'une paire de lunettes tous les 2 ans	
Adulte	pour une paire de verres	pour la monture
Verres unifocaux	14% PMSS = 424,34 €	8% PMSS = 242,48€
Verres multifocaux	24% PMSS = 727,44 €	8% PMSS = 242,48€
Enfants jusqu'à 18 ans	Limite d'une paire de lunettes par an	
Verres unifocaux	10% PMSS = 303,10 €	8% PMSS = 242,48€

PMSS= 3031 €

Vue depuis la Tour Pleyel – 06/09/2012



## RUBRIQUE CHSCT\*

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

### Et pendant ce temps, coule une rivière....de béton !



Davy Mettler

### Nouveau site de Saint-Denis : Point d'étape

Pendant que les Organisations Syndicales font campagne, que les AT (assistance technique) partent, que la direction réorganise l'entreprise, que les salariés se préparent à subir un plan de départ volontaire, le projet Saint Denis ne s'arrête pas... Bien au contraire, le planning est bien tenu. Les premiers déménagements de Séquoia et Boulogne sont donc toujours prévus pour novembre 2013 puis mi 2015 pour Rive-Défense et Meudon.

En effet, la direction n'a aucune raison de s'en faire, puisque la modularité est déjà prévue dans le cadre du projet. « Les 7 niveaux de bureaux permettent de découper chaque étage en 9 lots pouvant accueillir des locataires distincts, de manière à pérenniser l'investissement au-delà de la durée de présence de SFR ». Cette modularité que l'on nous a présenté dès le début du projet va permettre, si le besoin s'en fait sentir (finalement moins de salariés que prévu à déménager), d'isoler une partie des locaux et de les louer à une autre société (comme sur Rive Défense ou Séquoia il fut un temps). Moins de collaborateurs ne signifie donc pas pour autant plus de place pour chacun... Vos élus UNSa au CHSCT seront vigilants sur les projets exacts de déménagement, afin de préserver les conditions de travail des salariés qui pourraient se dégrader.

Les CHSCT opérateur d'Ile de France viennent de commencer la phase d'information en vue d'une consultation sur l'aménagement des locaux qui va durer quelques semaines. Eh oui ! En pleine campagne électorale, la direction met plus que jamais la pression sur les représentants du personnel. L'UNSa sera présente afin que la Direction ne puisse pas passer en force !

Au moment où nous rédigeons cet article, nous n'avons pas encore eu notre première réunion. Cependant nous avons déjà des documents que nous partageons brièvement avec vous.

Nous vous avons fait part dans notre dernier article de la mise en place par la direction de **8 groupes de travail** dont nous aurons une restitution sur les thèmes : **Circuler, Visiteurs, Travailler Seul, Travailler Ensemble, Se restaurer, Vie Personnelle**. Vous trouverez plus de détails sur l'intranet.

<http://mysfrv2/sites/legroupesfr/Projetdedemenagement/Pages/accueil.aspx>

### Centrale SESAS, enclavée au milieu de nos futurs bâtiments, des nouvelles rassurantes...

Ce fut un sujet sur lequel vos élus UNSa ont été particulièrement attentifs, du fait de leur mauvaise expérience concernant Rive-Défense, et l'une des raisons du déclenchement de la mission de notre expert.

Notre ténacité a payé !

Il est acté que la centrale ne produira plus de « chaud », ce qui élimine les risques de légionellose pour l'ensemble des salariés. Plus non plus de risque d'explosion. Cerise sur le gâteau, on nous annonce même qu'elle va être relookée (reprise des façades, toiture traitée et suppression des cheminées). La fin des travaux est prévue pour fin septembre 2013.

**Dépollution, les opérations sont achevées** pour Boulogne et Sequoia : le site est maintenant compatible avec le projet de construction. Pour Meudon et Rive-Défense, les dernières terres polluées seront enlevées avant novembre 2013, à l'arrivée des tous premiers salariés.

**Coté transports**, l'étude des temps de trajets menée par la RATP ne reflétant pas du tout la réalité, la direction va donc mener sa propre étude. Elle va également essayer d'améliorer la desserte du site.

**Pour l'équipement des collaborateurs**, il nous avait été annoncé de nouveaux PC pour tous, mais finalement nous garderons chacun le nôtre. Par contre, des écrans plus grands (22-24 pouces) seront la norme pour tous. Les **Smartphones** vont apparemment être généralisés pour tous les collaborateurs ainsi que la **téléphonie IP** via Lync, le remplaçant de Communicator.

Votre droit à la déconnexion, en dehors des heures de travail, est aussi un sujet essentiel pour vos élus UNSa...

### RUBRIQUE CHSCT\*

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

#### L'équipement pour les services communs à Saint-Denis.

Une appli « Campus SFR » sur Smartphone va être créée (et oui, c'est pour ça qu'ils les généralisent...ce n'est pas un cadeau...). Elle permettrait d'avoir à disposition My SFR mobile, la gestion des stores, de la lumière, de la climatisation ou encore l'info trafic, RER, covoiturage, restaurants... Sont prévues la généralisation des écrans de communication, le déménagement des 6 salles de téléprésence et l'utilisation de matériel plus léger et moins couteux (une quinzaine). Vos élus UNSa insistent pour que des moyens suffisants et adaptés soient déployés dès les premiers déménagements et maintenus pendant toute la phase transitoire. Afin de limiter au maximum les déplacements vers Saint Denis, pour 1 heure de réunion comme c'est la pratique courante actuellement, on nous annonce des salles de réunions équipées de plusieurs prises de courant, d'un téléphone et d'un vidéoprojecteur... Impressionnant, n'est-ce pas ?

Le parking devrait être équipé de systèmes high tech, mais comme la plupart d'entre nous n'auront pas de places, ça ne sert à rien de vous faire « rêver » sur la détection des plaques ou le décompte des places libres par zone. Nous reviendrons plus largement, dans un prochain article, sur le mobilier et les aménagements des Open Spaces, qui s'annoncent déjà comme « très beaux, très propres, mais aussi très petits et très tassés » !... N'étant pas du genre à critiquer, nous attendons les explications nécessaires et suffisantes pour nous prononcer,

**A suivre dans le prochain journal...**



#### Prologue. Et ce qui devait arriver...

La direction projette le déménagement des équipes de Vélizy vers le site de Prologue. En étudiant le sujet de plus près, il s'est avéré que ce dernier site a subi une inspection et qu'un important planning de travaux doit être mis en œuvre afin de rendre le site compatible, au moins avec les exigences de sécurité incendie. En effet, les incidents survenus depuis les 12 derniers mois montrent des défaillances sur la gestion des risques incendie et électrique.

Nous avons décidé de mandater un expert pour les raisons suivantes :

- la présence sur ce site d'installations classées et / ou relevant de réglementations spécifiques est susceptible de représenter un risque pour les actuels salariés du site ainsi que pour les nouveaux venus
- les documents se rapportant à ces installations interrogent et inquiètent les représentants du personnel, soucieux tout à la fois du respect du cadre réglementaire par l'entreprise et de la prévention des risques professionnels auxquels pourraient être exposés les salariés.

Extrait de la résolution adoptée à l'unanimité pour avis négatif et transmis aux CE et CCE en juillet dernier :

« Le site de Prologue présente un tableau d'exposition aux risques professionnels potentiels lourd et complexe : incendie, explosion, électrocution, asphyxie, intoxication aux gaz/liquides dangereux toxiques (gaz de combustion CFC, HFC, H2), dissémination de particules fines dans l'air, piétinement, effondrement de la structure porteuse, sans parler des risques strictement environnementaux. » .....

... « Au regard des dangers induits par la présence des installations classées ou spécifiques, le CHSCT demande la mise en place d'une infirmerie sur site »..

.... Enfin, le CHSCT alerte le CE Opérateur et CCE sur le fait que des risques réels pèsent aussi sur les installations servant les activités d'opérateur, et qu'en cas d'accident majeur, c'est la marche générale de l'entreprise qui est susceptible d'être impactée.

En effet, ce site est "stratégique pour l'entreprise" et même "vital pour la nation" (hôpitaux, banques, défense nationale...)

*Retrouvez l'ensemble du dossier et les conclusions de notre expert sur [www.unsasfr.com](http://www.unsasfr.com)*

#### Info de dernière minute !

Après 2 incidents majeurs durant l'été, relayés dans la presse, la direction va enfin prendre en compte de ce que nous lui disons depuis plusieurs mois : Pierre Alain Allemand vient de déclencher une mission de « Remise à niveau des Infrastructures d'hébergement du site de Courbevoie ». **Vos élus UNSa veillent !**



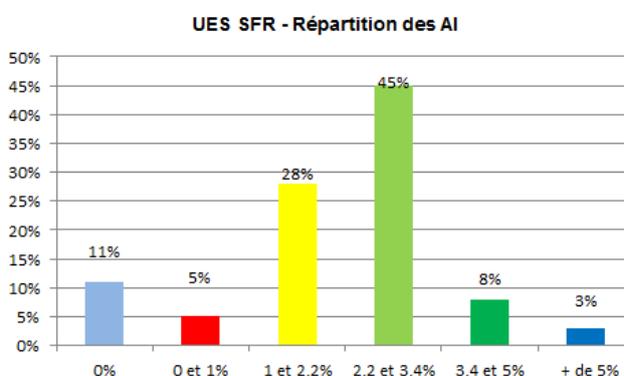
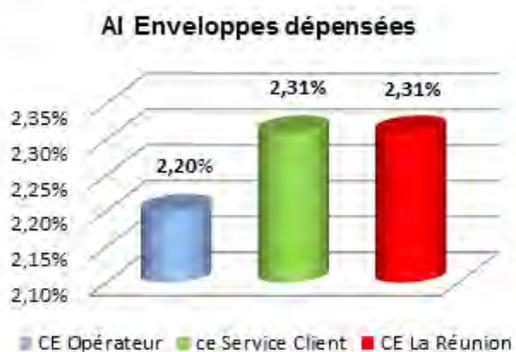
## Données sociales : Rémunération (Bilan Cosal 2011)

Chiffres clés Cosal 2010-2011			
	Enveloppe 2011	Taux dépensé	Sélectivité
AI (UES SFR)	2,20%	2,22%	89,00%
PPE	6,00%	6,03%	93,00%
Partis variables (PV)		100,00%	98,00%

AI : augmentation individuelle  
Sélectivité : % des collaborateurs éligibles ayant bénéficié d'une mesure salariale  
Taux d'utilisation : enveloppe dépensée / enveloppe théorique à objectifs atteints  
Cosal : comité de salaires

Enveloppes NAO dépensées				
	2009	2010	2011	2012
AI	2,22%	2,03%	2,20%	2,22%
Sélectivité AI	84,00%	87,00%	83,00%	84,00%
PPE	5,99%	6,11%	6,06%	6,03%
PV	110,00%	110,00%	103,00%	100,00%

### Chiffres des Augmentations Individuelles (AI)



### Augmentation Collective : enveloppe de réévaluation des bas salaires

Cette enveloppe concernait les collaborateurs dont le salaire annuel fixe de base brut équivalent temps plein est inférieur ou égal à 25 000 euros et ayant au moins 3 mois d'ancienneté en CDI ou CDD. Elle a été attribuée la première fois en 2011 suite à une revendication sociale dans laquelle l'UNSa s'est fortement impliquée.

Années	Budget en €		Effectif concerné par l'AC		% de l'effectif éligible à une AI concerné par l'AC	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
CE Opérateur	148 322	186 517	388	343	6%	5%
CE Service Client	375 612	489 027	1 032	913	55%	48%
CE La Réunion	75 584,00	88299	198	166	49%	41%
UES SFR	596 518	763 843	1 618	1 422	18%	5%
	Ecart 28,05%		Ecart -12,11%		Ecart -72,22%	

### Prime de Performance d'Equipe (PPE)

Années	Taux dépensé		Effectif Eligible		Effectif ayant bénéficié d'une PPE		Sélectivité	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
CE Opérateur	6,03%	6,00%	1 708	1 650	1 593	1 535	93%	93%
CE Service Client	5,95%	6,10%	853	806	774	749	91%	93%
CE La Réunion	6,02%	6,06%	185	178	176	167	95%	94%
UES SFR	6,01%	6,03%	2 746	2 634	2 543	2 451	93%	93%
	Ecart 0,33%		Ecart -4,08%		Ecart -3,62%			

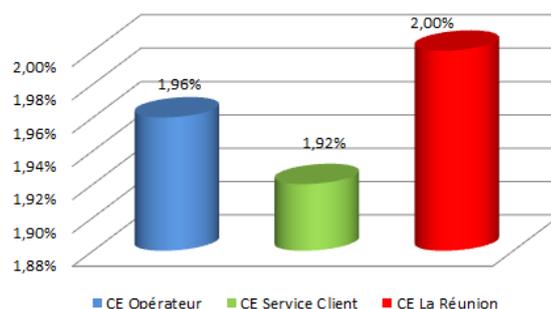
## Données sociales : Rémunération (Bilan Cosal 2011)

### Mesure Egalité Professionnelle Hommes/Femmes

L'UNSa, depuis plus de trois ans, interpelle la direction et les managers sur les mesures en faveur de l'égalité professionnelle. Si la mesure visant à réduire l'inégalité salariale est un acquis de notre action, il reste d'autres mesures incontournables pour l'UNSa : les écarts de promotion, les inégalités en matière d'accès à la formation (taux horaire du coût de formation par exemple), le plafond de verre, ... Pour les femmes non-cadres, en aucun cas, la politique actuelle ne leur permet d'évoluer dans l'entreprise et de répondre aux besoins de mobilité mis en avant dans l'entreprise, car SFR n'offre pas d'opportunité de créer des passerelles et de proposer des formations qualifiantes avec un réel potentiel d'évolution.

Pour ces raisons, l'UNSa n'a pas voulu signer l'accord Egalité Professionnelle qu'elle a estimé insuffisant.

Taux dépensés parmi les éligibles à l'enveloppe H/F



	Taux dépensé		
	H	F	Total
CE Opérateur	1,78%	2,00%	1,96%
CE Service Client	1,55%	1,97%	1,92%
CE La Réunion	2,13%	1,93%	2,00%
UES SFR	1,80%	1,99%	1,96%

Années	Taux dépensé		Effectif Eligible		Effectif ayant bénéficié		Sélectivité	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
CE Opérateur	6,03%	6,00%	1 708	1650	1 593	1 535	93%	93%
CE Service Client	5,95%	6,10%	853	806	774	749	91%	93%
CE La Réunion	6,02%	6,06%	185	178	176	167	95%	94%
UES SFR	6,01%	6,03%	2 746	2 634	2 543	2 451	93%	93%
	Ecart 0,33%		Ecart -4,08%		Ecart -3,62%			

### Harmonisation des structures de rémunération au sein de SFR Service Client Grand Public

Passage sur une structure de rémunération salaire fixe de base brut + PPE/PV

	Nombre d'avenants remis aux salariés	Nombre d'avenants signés	Taux d'acceptation de l'avenant
Neuf Assistance	161	146	90.68%
Neuf Center	278	234	84.17%

### Part Variable

Collaborateurs de l'UES SFR des groupes E à G qui bénéficient d'une part variable (hors salariés ayant des Objectifs commerciaux ou de production)

	Effectif Eligible		Non Eligible à la PV				Total	
			Objectifs Commerciaux ou de Production		Ancienneté < 3 ans			
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
CE Opérateur	4976	4 896	809	763	51	89	5 836	5 748
CE Service Client	552	604	79	78	6	5	637	687
CE La Réunion	161	178	20	15	5	5	186	198
UES SFR	5509	5 678	908	856	62	99	6 659	6 633
	Ecart 3,07%		Ecart -5,73%		Ecart 59,68%		Ecart -0,39%	

... Suite dans le Prochain UNSa Spécial Chiffres



## La lettre de l'UNSa SFR Spécial Elections 2012

Octobre 2012 - N°13

**Une réorganisation structurante va démarrer chez SFR avec des impacts sur l'emploi qui pourront prendre la forme d'un PDV. En votant massivement pour vos représentants, vous pouvez agir et ne pas subir. Vos voix décideront du poids du contre-pouvoir qui défendra vos intérêts pour les 3 prochaines années !**

**Votez UNSa !**

### **3 Comités d'Entreprises, 20 périmètres DP, 376 élus pour 3 ans**

15 minutes pour voter, 3 ans à votre service !

#### **Pas de vote électronique**

Les salariés pourront voter par correspondance ou physiquement sur des sites SFR avec des bulletins papiers.

#### **Pourquoi voter pour l'UNSa :**

- **Pour leur professionnalisme** : SFR est à un tournant décisif de son existence qui aura des impacts sur nos emplois et sur notre vie personnelle. Il est indispensable d'avoir des représentants pragmatiques qui abordent sans dogmatisme et avec rigueur les questions économiques et sociales liées à l'entreprise et à son marché.
- **Pour leur indépendance et leur autonomie** : Savez-vous que l'UNSa SFR a été créé en 2004 par des élus sans étiquette syndicale afin d'assurer un contre-pouvoir dans l'entreprise qui soit réellement autonome dans ses actions et décisions. Savez-vous qu'à l'UNSa il ne peut y avoir aucune directive imposée par une fédération ou confédération pour signer ou ne pas signer un accord : c'est inscrit dans nos statuts !
- **Pour une information factuelle, décortiquée et pédagogique** : l'UNSa, à travers, son journal aborde les questions relatives au contexte économique et social de l'entreprise afin que vous puissiez être éclairés pour mieux comprendre votre environnement professionnel et savoir à qui vous adresser lorsque vous avez des choix professionnels à faire.
- **Pour avoir des représentants responsables** qui ont une action syndicale basée sur des contre-propositions concrètes et viables pour les salariés. Agir c'est proposer aussi.
- **Pour une action syndicale différente** dictée par les besoins des salariés et non pas un appareil syndical central qui a des comptes à régler avec les politiques.
- **Pour vous**, car en votant UNSa, vous faites entendre votre voix.

**Depuis 2008, pour qu'une organisation syndicale existe il lui faut 10 % des voix aux élections !**

L'UNSa est la 2<sup>ème</sup> organisation syndicale de SFR lors des dernières élections vous avez donné 23 % de vos voix pour nos candidats.

**Une organisation syndicale représentative peut négocier et donc vous représenter si elle a eu 10% des voix aux élections CE et DP !**

La loi du 20 août 2008, a fait voler en éclat un privilège datant de 1966, qui avait figé le paysage syndical depuis plus de 40 ans. Le législateur a voulu donner une légitimité aux organisations syndicales par la voie directe des élections en imposant un seuil minimal.

**Pour qu'une organisation syndicale puisse signer seule un accord, il faut qu'elle recueille 30 % des voix aux élections CE et DP.**

Cette loi a aussi imposé un seuil de 30% pour qu'un accord soit applicable dans l'entreprise. Soit une organisation peut signer seule, soit plusieurs organisations syndicales doivent se mettre d'accord. **C'est vous qui déciderez le 23 octobre qui sera en capacité de négocier et de signer ou non.**

Pour toute information sur les modalités de vote :  
[http://mysfrv2/sites/dgrh/electionsprofessionnelles/vote\\_fonctionnement/Forms/AllItems.aspx](http://mysfrv2/sites/dgrh/electionsprofessionnelles/vote_fonctionnement/Forms/AllItems.aspx)



**Seule une organisation syndicale représentative peut négocier avec les directions d'entreprise, c'est la loi ! En votant, vous mettez en face de la Direction vos représentants !**

### **Pourquoi un contre-pouvoir dans l'entreprise ?**

#### **Un contexte économique tendu...**

L'organisation de SFR n'est toujours pas stabilisée. Le marché des télécoms a connu un bouleversement avec l'arrivée d'un quatrième opérateur sur le mobile qui incite les opérateurs à se poser la question de leur positionnement : le low cost versus la qualité et les coûts qui en découlent. La réglementation continue de peser sur les opérateurs qui cherchent des leviers d'économies. Le projet d'entreprise de SFR n'est pas formalisé, les salariés doivent retrousser leurs manches pour un objectif « collectif » qui n'est, ni identifié, ni décliné dans toutes les directions et à tous les niveaux.

Les actionnaires de SFR veulent donner des signes « concrets » au marché pour que l'action de Vivendi remonte à des cours reflétant la valeur du Groupe.

#### **... Des conséquences sociales sur l'emploi inévitables ?**

Fuites « organisées ? » dans la presse, annonces au CODOR, rumeurs dans les CODIR, réunions informelles avec les partenaires sociaux... depuis le mois de mai c'est la course au chiffre ! Combien de salariés seront impactés ? 500, 1000... 1500 ! Quelles seront les Directions impactées ? ! Pas une semaine sans rebondissement !

#### **... Pour vous défendre et préserver l'emploi.**

L'enjeu des élections est d'élire pour les 3 prochaines années des représentants pragmatiques, engagés dans l'entreprise, efficaces pour exercer le contre-pouvoir indispensable afin d'avoir un projet social et économique qui permette aux salariés qui ont contribué au développement de SFR ne pas rester sur le bord de la route !

#### **Votez UNSa pour mettre ses représentants en face de la Direction !**

### **A quoi servent les représentants du personnel ?**

Ils sont les uniques interlocuteurs de la Direction pour représenter les salariés de l'entreprise, soit à titre collectif, soit à titre individuel. Ils peuvent être élus directement par les salariés lors des élections d'entreprise : CE\* et DP\* ou désignés par les Organisations Syndicales (OS) représentatives : DS, RS (Code du Travail).

(\*) CE : Comité d'entreprise,  
DP : Délégué du Personnel

### **Les missions du CE : un rôle économique et les œuvres sociales**

Le Comité d'Entreprise a été créé par l'ordonnance du 22 février 1945. Le texte prévoyait que le « Comité d'entreprise coopère avec la Direction à l'amélioration des conditions d'emploi et de travail. » Le texte a évolué en 1982 (avec les lois Auroux) pour passer à une notion de « véritable organe de contrôle » de l'entreprise.

Les 2 missions du CE sont les suivantes : être informé et consulté sur la marche générale de l'entreprise (perspectives économiques et conséquences sociales pour les salariés) et gérer les œuvres sociales (voyages, subventions, prestations familiales, chèques vacances). C'est le lieu privilégié où le fonctionnement de l'entreprise peut être décortiqué, où les enjeux économiques peuvent être expliqués. Les élus du CE ne négocient pas les accords d'entreprise.

### **Les délégués du personnel :**

Créée en 1936, c'est l'institution de représentation des salariés la plus ancienne. Leur mission est de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives des salariés. Les délégués du personnel s'assurent de la bonne application des conventions et accords d'entreprise. Ils interviennent lors des réunions mensuelles, directement auprès des responsables ou la DRH, accompagnés ou non des personnes concernées. Ils peuvent saisir l'inspecteur du travail à propos des anomalies constatées dans l'application des dispositions légales et conventionnelles.



# La lettre de l'UNSa SFR Spécial Elections 2012

Octobre 2012 - N°13



Union Nationale des Syndicats autonomes

Elections CE et DP - Le 23 octobre 2012

Pour faire entendre votre voix votez UNSa !

Les élections professionnelles, unique moment dans l'entreprise, où vous pouvez donner à vos représentants, le poids nécessaire pour constituer le contre-pouvoir indispensable face à la direction. Une réorganisation structurante va avoir lieu dans les prochains mois avec de forts impacts sur nos emplois. Alors que Vivendi s'interroge sur le devenir de SFR,

Ne laissez pas d'autres décider de Votre avenir : Votez UNSa !



### 100% Autonomie

Seul syndicat indépendant de tout appareil syndical ou politique. Ce sont des salariés sans « étiquette syndicale » qui ont créé l'UNSa SFR en 2004. Contesté à 3 reprises devant les tribunaux ...

Se battre pour exister, on connaît !



### 100% Professionnalisme

Pour l'UNSa SFR, être représentant du personnel, c'est des droits et surtout des devoirs. L'UNSa SFR est composé de salariés de l'entreprise motivés...

L'engagement, c'est notre quotidien !



### 100% Démocratie

Chez nous « un adhérent = une voix ». Chaque adhérent vote par mail pour décider de la signature ou non d'un accord. Chaque adhérent peut participer aux négociations...

A l'UNSa, la démocratie, c'est du concret !



### 100% Info & analyse

Nous vous informons régulièrement de l'actualité sociale et économique de l'entreprise de façon factuelle au travers du journal de l'UNSa et de nos lettres d'information. Connaître son environnement professionnel, c'est pouvoir se projeter ...

Votre information, c'est notre affaire !



### 100% Diversité

L'UNSa SFR représente et défend les intérêts de l'ensemble des salariés, femmes et hommes, cadres et non cadres, en région Parisienne, en Province et à la Réunion ...

Vous êtes notre priorité !



[www.unsasfr.com](http://www.unsasfr.com)



100% pragmatique  
autonomie



100% engagé



100% différent



100% diversité



100% cohérent

100%



100% responsable



100% autonomie



100% proximité



100% combatif



100% déterminé



100% décidé



100% respectueux



100% efficace



100% authentique



Mon choix c'est

Union Nationale des Syndicats autonomes



# La lettre de l'UNSa SFR Spécial Elections 2012

Octobre 2012 - N°13



Union Nationale des Syndicats autonomes

Elections CE et DP - Le 23 octobre 2012

Pour faire entendre votre voix votez UNSa !



### Pour vous Défendre dans un contexte économique et réglementaire tendu...

La concurrence est de plus en plus « agressive ». La réglementation continue de peser sur les opérateurs qui cherchent des leviers d'économies. L'organisation de SFR n'est toujours pas stabilisée et son projet d'entreprise n'est pas formalisé. Les actionnaires de SFR veulent donner des signes « tangibles » au marché pour que l'action de Vivendi remonte...

**Vous défendre, c'est notre responsabilité !**



### Pour votre Emploi et votre Formation !

Emplois menacés, GPEC, GCC, PDV, PSE, Plan Social... c'est le quotidien des salariés du groupe depuis bien trop longtemps. Sans représentant compétent, la porte est ouverte à toutes les dérives de SFR et de son actionnaire Vivendi...

**Le droit à la formation, c'est notre revendication !**



### Pour un meilleur équilibre entre Vie Professionnelle et Vie Personnelle...

Pour un accord sur le Travail à Distance (TAD)  
Pour l'octroi possible de JRTT pour les temps partiels  
Pour un accord encadrant l'utilisation des outils NTIC et ainsi mettre fin aux "mails de minuit" et du week-end !  
Pour l'aménagement des plages horaires de travail en fonction des contraintes de chacun : horaires des transports, fatigue, garde d'enfants, stress ...

**Votre équilibre de vie, c'est notre combat de tous les jours !**



### Pour des Oeuvres Sociales revalorisées qui répondent à vos attentes !

La population de SFR a évolué, ses aspirations et centres d'intérêts aussi !  
Plus de représentants UNSa dans vos CE, c'est :  
- plus de représentants de proximité à l'écoute des salariés  
- plus de représentants qui exigeront l'augmentation du budget des œuvres sociales des CE !

**Vos loisirs, c'est aussi notre boulot !**

Maintenant, vous savez pourquoi le 23 octobre vous voterez UNSa !





340 candidats UNSa à vos côtés au quotidien. Votez pour eux.  
Votez pour les listes UNSa !

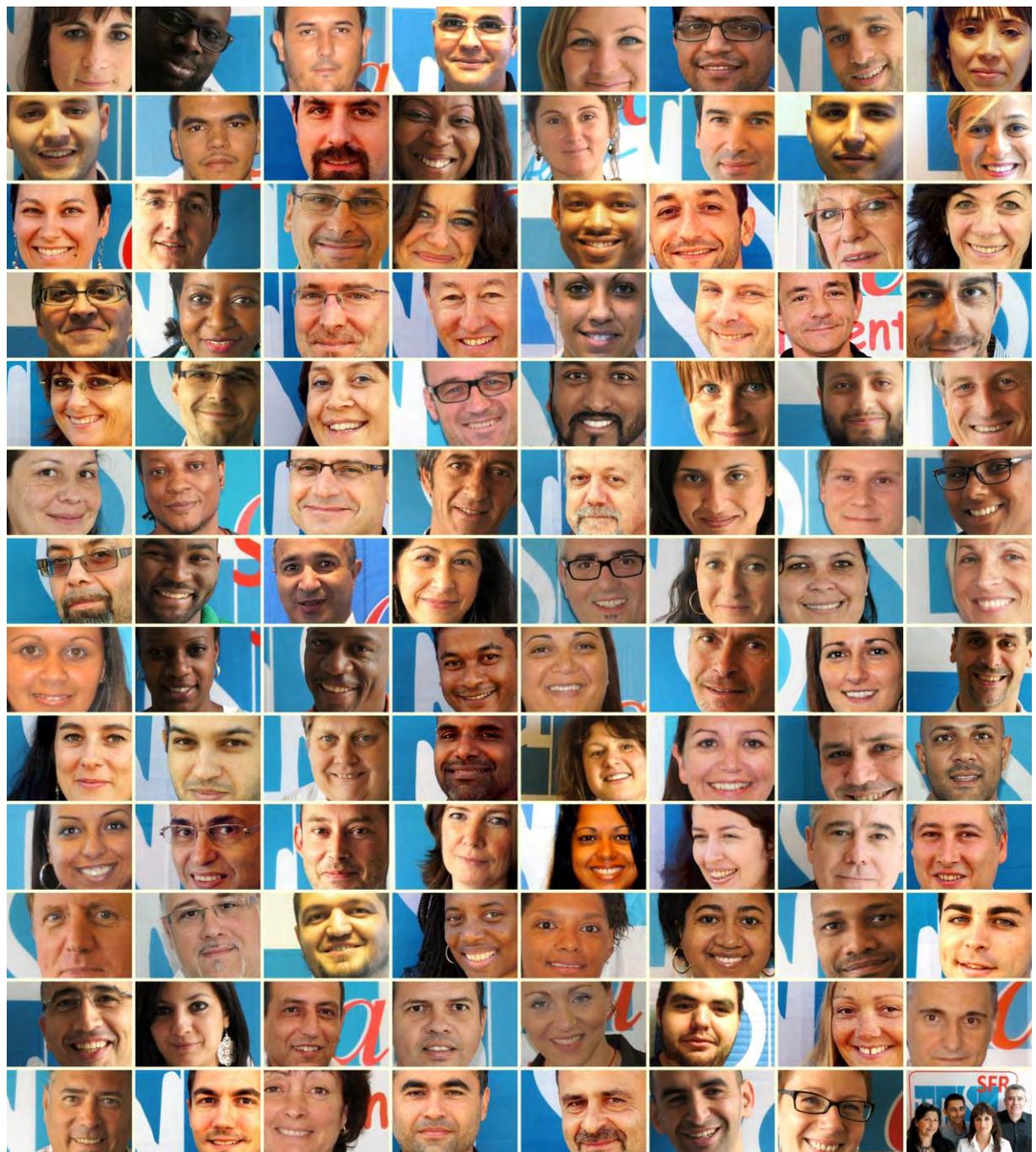
AMROUNE FOUAD - ANDRZEJEWSKI GEORGES - **ARMIER KAREN** - BAILLY OLIVIER -  
**BALU FRÉDÉRIC** - **BARATIER ELISABETH** - BARBE OLIVIER - **BARTUCCIO DOMENICO** -  
 BEBE ELISABETH - **BEKRI KADER** - **BENHAMMOUD AFIA** - **BENVENUTI MARTIAL** -  
**BERNARD CHRISTIAN** - BIAMI LIONEL - BORDENAVE CORINNE - **BOS STEPHANE** -  
 BOURDON ELSA - **BRASSE SYLVAIN** - **CHAUVEAU SOLINE** - **CHOPIN BENOÎT** - CLERGERIE  
 JEAN - COENT CHRISTOPHE - COER AUDE - **COLLET ELISABETH** - **COPPENS DANIEL** -  
**COUTANT FABRICE** - **DE MATOS DAVID** - **DEROUET OLIVIER** - **DJELAOUI BERNADETTE** -  
 DUJARDIN ERIC - **FEHRE PHILIPPE** - **FICHAUT PASCALE** - **GALLET THIERRY** - **GALLY  
 KARINE** - **GERANT-SPARACIA ISABELLE** - **HABARY LOIC** - **HOUSSU DOMINIQUE** -  
 INSA VINCENT - **JABOEUF SOPHIE** - JACQUET HYACINTHE - **JEREB VANESSA**  
 - LAPEYRE DENIS - **LATRASSE CATHERINE** - LAURENT VALÉRIE - **LEMEILLEUR  
 JEAN-MARIE** - LEPLAT JAMES CEDRIC - LEROY BRUNO - **LESAGE JEAN-JACQUES** - LIOTIER  
 JEAN MARC - **LISO PASCAL** - LUX XAVIER - **MARTIN SANDRINE** - MASSEMIN ERIC - **MAYET  
 FLORENCE** - **METTLER DAVY** - MILESI ROBERT - MONZIE DAVID - **MOREIRAS  
 FERNANDO** - **MOURET CATHERINE** - PAPIN STÉPHANE - **PERNOT PHILIPPE** -  
**PERRIER MAGALI** - **PERROUIN GABRIELLE** - **PINGAT PERRINE** - **PINTO  
 MARIE LAURE** - REDUREAU CHRISTINE - **ROCHWERG JACQUES** - **ROVILLAIN NATHALIE**  
 - **SAAD ABDER-RAHMAN** - **SERNA THIERRY** - THOMAS STÉPHANIE - TRUONG NGOC  
 GENEVIÈVE - **VELASCO JOSÉ** - VEYSSEIX PASCAL - ZAPLOTNY PHILIPPE - **ABRAM  
 MARJORIE** - ADAHCHOUR ABDEL - AGUENI MOHAMED - **AIDOUCHE SANDRINE** - AIOUJAZ  
 ABD-NACER - **ANDRE YVELISE** - **BACON OLIVIA** - BEDOUHENE CHABANE - BEN MAATOUJ  
 BRAHIM - **BENALI REGUIEG ISMAEL** - **BENON RÉMY** - **BENSENADA ZOULIKA** -  
**BERBOUCHI ABDERRAHIM** - BIRECHE SAMIR - BONGIORNO ALAIN - BONNET  
 THIERRY - **BOUARAB SLIMANE** - BOUATOU BILENE - **BOUFOLLOUS MOHAMED** -  
**BOULERHCHA LEILA** - **BOUSSOUNT FÉLINE** - BURILLON MAGALI - **CADENET DAVID** -  
**CALCATOGGIO TONY** - CARDEANO JOSE - **CHABARLIN ANNE** - **CHASSOL BÉATRICE** -  
**CHEBLI AZIZA** - **CHRIFI MANANA** - **COLLOD GUILLAUME** - **COMPPEUR JEAN-  
 CLAUDE** - **CORTADELLAS EMERIC** - **DELMAS PASCALE** - DIALLO ABDOULAYE - **EL BORJE  
 YASSINE** - ESCOFFIER JEAN-LOUIS - **FLAMENT BÉATRICE** - **GALVAO MANUEL** - GAPSKI  
 ALEXIA - **GARNIER ALLAN** - **GIANNINI JONATHAN** - **GUERRAZ STÉPHANIE** - **GUERZOU  
 ABDERHAMANE** - **HENAFF DAVID** - HOCINE EL HACHEMI - **IBALOT CAROLE** -  
**KAZMIERCZAK BORIS** - **LECUYER STÉPHANIE** - LOPES JOSIANE - MAHJOUBI OLPHA -  
**MAVOLO-MADE JÉSUS** - **MEHERI STÉPHANIE** - MOUKTADI KARIMA - **NEGRE CATHERINE**  
 - **ONOUKA MANDENDA** - PANCINO FABRICE - **PRABONNEAU GUY** - **PRADAS FABRICE** -  
**RAMI LAKDAR** - **RENARD JEAN-MICHEL** - **ROLLAND MAGALI** - **RUIZ  
 JEAN-PIERRE** - SAUNIER LAURE - SAYAH SABRINA - SEGURA VERONIQUE -  
**SENHADJI SABRINA** - **SERGENT LAURENCE** - SIDICINA MARC - **TAHARI AZIZ** -  
**TAVERNIER MURIEL** - **TURINI SANDRINE** - **VAKALA PASSY** - **VEGRAN JULIE** -  
**VERDOLLIN CHRYSTELLE** - **ZEMANI SAMIA** - CRUCHON CATHERINE - **EDMOND RÉGIS** -  
**GRONDIN MARCEL** - **LEGARNISSON ROXANE** - **MAILLOT FABIENNE** - **MALDAT  
 GENEVIÈVE** - MALL **LUDIVINE** - PANTALEON PERDITA - PAYET EVA - **SADAR ASLAM** -  
**SELLY NELSON MICKAEL** - **SINIMALE OLIVIER** - SOUPRAYEN HARRY - **TOLSAU PIERRE  
 YVES** - VITRY JAMONE....



# La lettre de l'UNSA SFR

## Spécial Elections 2012

Octobre 2012 - N°13



Parce que les combats d'envergure se mènent dans l'entreprise mais pas uniquement, l'UNSA SFR est depuis longtemps partie prenante des réunions et colloques du réseau UNSA Avocats.

Ci-dessous l'article relatif à la rencontre du 19 mars 2012 qui s'est tenue au Conseil Economique et Social. Des représentants UNSA y assistaient dont Vanessa Jereb qui participait à la table ronde n°2 : « PSE, PDV, reclassement : les pistes de la jurisprudence. »

## 19 mars, journée UNSAVOCATS un succès

PROFESSIONNELS DU DROIT ET MILITANTS UNSA ONT FAIT LE SUCCÈS DE CE COLLOQUE CONSACRÉ AUX PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI, AUX LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES EN RÉFLÉCHISSANT ENSEMBLE À L'EFFICACITÉ ET L'EFFECTIVITÉ DU DROIT POUR PROTÉGER LES SALARIÉS



Ouvrant ce colloque, Maître Catherine Ardonceau présente le réseau UNSAVOCATS. Jean Grosset, secrétaire général adjoint de l'UNSA, rappelle que « la ligne générale de l'UNSA, c'est le contrat, ce sont les droits des salariés face à des interlocuteurs légitimes et dans le cadre de la négociation ». Trois tables rondes font suite.

### Table ronde 1 : IRP : réagir face à une annonce de licenciement économique

Jean-Pierre Yonnet, président ORSEU ; Jean-Luc Bizou, directeur du pôle IRP ORSEU ; Michel Zeau, Directeur du travail, adhérent UNSA-ITEFA ; Emmanuel Mauger UNSA-VOCATS ; Alain Maspoteau, UNSA-Pharma. Lors d'un PSE, le représentant du personnel, l'élu CE subit du stress et est confronté à une forme de négociation compliquée. Les élus doivent se positionner selon 3 axes : définir leurs objectifs, élaborer leur communication, étudier les ressources à mettre en place. Ils doivent veiller au risque de déséquilibre entre contraintes et ressources et sont aidés en cela par le rôle protecteur de l'Inspection du travail, autorité administrative en cas de licenciement collectif et de PSE. Cette dernière doit en vé-

24 | 10144 Avril-Mai 2012 | UNSA MAGazine



rifier la procédure, dont le respect des dispositions légales et conventionnelles notamment en matière d'information et de consultation des DP et du CE.

Cela ne dispense pas le CE de disposer des conseils d'un avocat pour réagir à une annonce de licenciement économique : l'avocat participera aux réunions préparatoires du CE et à la rédaction du projet de délibération afin de rechercher un accord de méthode pour aménager la procédure légale.

De plus, s'entourer d'experts et organiser des réunions CHSCT pour prendre en compte la situation des salariés qui resteront dans l'entreprise est nécessaire. Ne pas oublier de nommer un expert-comptable dès la première réunion plénière du CE sur le PSE. Cela sera impossible ensuite.

### Table ronde 2 : PSE, PDV<sup>(1)</sup>, reclassement : les pistes de la jurisprudence

Claude Katz, UNSAVOCATS ; Vanessa Jereb, UNSA-SFR ; Catherine Taillandier, ancienne présidente de chambre au pôle social de la Cour d'appel de Paris ; Pascal Lokiec, professeur des universités ; Simon Lequeux, conseiller prud'homal honoraire.

On assiste tout d'abord à un « temps social » en décalage avec l'évènement économique, l'annonce de la restructuration. La communication interne est

alors un levier qu'il faut apprendre à gérer et réfléchir en amont.

Au plan juridique: il faut faire confiance aux juges et à leur application des textes. La décision de la Cour d'appel de 2011, dans le cas Vivéo, comme celles des Cours d'appel de Paris, Reims et le TGI de Nanterre, ne porte pas atteinte à la liberté d'entreprendre mais est effectivement en rupture avec la jurisprudence antérieure. Dans tous les cas, le lien entre avocats et représentants syndicaux, « défenseurs de la règle de droit » est primordial : la « violation efficace du droit » est souvent pratiquée par les employeurs qui effectuent des bilans « coûts-avantages » dans un contexte actuel où le droit leur permet de céder à la tentation d'éviter la procédure de licenciement pour motif économique. Il faut rappeler que les salariés ont malgré tout un droit à l'emploi. Plus le droit intervient et agit en amont de la décision, plus il est efficace.

Enfin, le traitement judiciaire des licenciements économiques et les pouvoirs du bureau de conciliation, en cas d'un recours pour licenciement pour motif économique, sont souvent ignorés ou font l'objet d'une opposition absolue des conseillers prud'homaux employeurs... Dans le cadre d'un PSE, le juge prud'homal est alors « handicapé » par le paritarisme.



# La lettre de l'UNSA SFR Spécial Elections 2012

Octobre 2012 - N°13

## Table ronde N°3 : « Propositions pour un droit efficace et effectif »

Jean Grosset ; Etienne Colin, UNSAVO-CATS ; Gilles Desseigne, UNSA Banques-Assurances ; Christine Dupuis, secrétaire nationale UNSA.

Pour l'UNSA, un syndicat défend l'emploi et le contrat. Il agit donc sur les licenciements économiques pour protéger les salariés en difficulté du fait du contexte économique. Il combat aussi les licenciements abusifs. Aujourd'hui, même s'il existe des difficultés, il ne faut pas déconnecter l'action juridique de l'action syndicale.

Trop de modes de rupture échappent encore au PSE, des propositions sont envisageables :

- faire obligation d'informer l'administration du travail sur le nombre de ruptures conventionnelles dès la phase d'initialisation de la restructuration en fonction du déclenchement des seuils d'effectif ;
- créer une procédure individuelle d'acceptation du départ volontaire par le salarié ;
- donner au salarié la possibilité de faire le choix entre un départ volontaire et un reclassement, même quand le salarié est d'accord pour le départ volontaire.

Dans le secteur Banques-Assurances, la direction a une politique de contournement des PSE, on assiste donc à une gestion autonome de la DRH (sans échange avec les IRP). Quant aux moyens donnés aux IRP et aux syndicats, il est important de considérer le rôle des représentants syndicaux dans la gouvernance de l'entreprise et au conseil d'administration.

Dans un contexte de restructuration, les militants doivent :

- insister sur l'anticipation des syndicats de situations difficiles, les délais sont très courts pour se prononcer sur les mesures et faire des propositions ;
- baser le dialogue sur la confiance ;
- ouvrir des négociations (même sans accord) au niveau du territoire ;
- être attentifs au choix des cabinets de recrutement dans le cadre du reclassement ;
- veiller à la santé des salariés qui restent dans l'entreprise. ■

(1) plan de départ volontaire



Conclusion du colloque - Aur Bérille

## Un débat au cœur de l'actualité économique et sociale française

**L'UNSA EST CONFRONTÉE AUX RÉALITÉS, CE QUI ALIMENTE SON ACTION DANS DES MOMENTS DIFFICILES AU COURS DESQUELS PEUT SURVENIR LA PERTE DE L'EMPLOI DE SALARIÉS.**

**Il est nécessaire de procéder à une étude sur l'état du droit pour encadrer le dialogue social : la loi, toute la loi, mais pas que la loi.** Car si elle établit les principes généraux, c'est la négociation qui peut, elle seule, amorcer des évolutions. Les tribunaux ne sont que l'ultime recours.

**Quelles avancées sont-elles possibles pour favoriser le droit social et éviter les licenciements économiques ?** Le cas Vivéo a souligné la problématique du contrôle des motifs de licenciement économique

**Le système actuel est-il satisfaisant quand les organisations syndicales n'interviennent pas directement dans la décision d'élaborer un PSE ?**

Il faut faire attention au détournement des procédures collectives dans le cadre desquelles la consultation des IRP est souvent bien formelle.



Il s'agit de laisser un espace plus large à la négociation : la procédure des PSE n'est pas satisfaisante et il faut veiller au recours abusif à ces derniers.

**Le PSE est la mesure la plus protectrice pour le salarié, mais... on peut formuler quelques propositions :**

- renforcer l'obligation de déclencher un PSE en prenant en compte un encadrement plus strict des ruptures conventionnelles en fonction des seuils,
- renforcer le pouvoir de contrôle du juge quand il s'agit de PSE « de façade » de la part de co-employeurs,
- obliger à une négociation dès l'ouverture de la procédure collective,
- créer une nouvelle possibilité de consultation en passant par le livre 2,
- entamer une négociation qui pourrait déboucher sur un accord de méthode avec la consultation du CE et du CHSCT,
- si un accord était conclu, il serait signé selon la règle majoritaire pour les organisations syndicales et cela fermerait le recours au juge pour motif économique,
- si la négociation échoue, on revient à la procédure de PSE déclenchée par l'employeur avec une expertise en amont et un recours au juge qui rendrait ensuite sa décision,
- ce serait une réforme utile pour le salarié en incluant de réelles avancées, dont la sécurisation des procédures et la création d'une véritable logique de négociation. ■

## Formation

... et ça, c'est tout un programme ...

Karen Armier



### Nouveau catalogue de formations DIF

Le DIF Droit Individuel à la Formation est un droit novateur de la loi de 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. Le DIF concrétise la revendication de l'**UNSa du droit des salariés de prendre à tout moment, l'initiative de leur formation** bien qu'il reste soumis à l'accord de leur employeur. Il permet au salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, dont la capitalisation est limitée à 120 heures (125 pour les plus de 55 ans). **A SFR, le DIF doit être pris hors temps de travail (rémunéré à 50 %).**

**Le DIF n'est pas assez utilisé.** Par exemple, En 2010 au CE Opérateur, il n'y a eu que 314 demandes de DIF dont 26 % pour un projet professionnel, 24 % pour développement perso et pro, 3 x 10 % pour métiers (SI Réseau – fonctions support – commercial marketing), 7 % anglais, 5 % sur mesure, 4 % responsabilité citoyenne...). Le catalogue des formations DIF est longtemps resté pauvre. En 2011, un réel effort a été fait par l'équipe de formation, pour l'enrichir (thèmes : accompagnement des séniors, diversité, développement durable et vie associative). Nous vous conseillons d'y jeter un coup d'œil, il est consultable sur [mysfr](http://mysfr). Par ailleurs, **nous vous rappelons que toutes les formations de l'offre du plan de formation sont « DIFFables » donc à votre initiative** (celles du plan de formation sont celles qui sont à l'initiative de votre manager qui doit vous inscrire après avoir échangé avec vous et qui sont validées par la RH en octobre). En 2011, le nombre de demande de DIF était en hausse de 23%, l'anglais en tête. Depuis quelques jours, pour faire une demande de DIF et suffit d'aller directement dans l'outil [myformation](http://myformation) de [mysfr](http://mysfr).

Pourtant à peine 4% de demandes de DIF par an et 60% de salariés sont au plafond des 120 heures cumulées sur 6 ans.

**Car à SFR, pour utiliser son DIF, il faut accepter de se former sur son temps libre (RTT, CP) ce qui constitue un frein certain au développement de ce type de formation. Ceci explique probablement cela. ☹**

### Formation « Prévenir les risques- psychosociaux ».

**Plus de 60 % des managers de SFR ont déjà suivi la formation « management centré sur la personne » en 2011 avec un taux de satisfaction de 93 %.** Le dispositif de formation s'est donc poursuivi en 2012 sous le titre « Prévenir les risques psychosociaux ». Le programme de cette formation est de :

Prévenir les risques psychosociaux (RPS) et développer la performance collective en comprenant mieux l'émergence des RPS dans le champ des obligations de prévention de l'entreprise en matière de sécurité et de santé au travail et en apprenant à exercer quotidiennement un mode de management tout à la fois préventif et performant. A l'issue de cette sensibilisation, tout manager de SFR devra savoir :

- repérer les signes avant-coureurs, pour soi et pour son entourage professionnel,
- développer une posture managériale régulatrice,
- adopter les bons réflexes et mobiliser le réseau nécessaire à la prévention des débordements.

Cette formation est une bonne chose, c'est l'une des étapes nécessaire mais loin d'être suffisante pour prévenir les RPS.

**Car ne nous leurrions pas, pour mettre fin, définitivement à la souffrance au travail,- baptisée RPS Risques Psychosociaux- il faut débattre du travail donc revoir ce qu'on appelle « process », « organisation » et « évaluation individuelle des performances » et ça, c'est tout un programme ...**



2013 sera-t-elle l'année du Plan de Départ Volontaire qui actera le « nouvel SFR » attendu depuis 3 ans par Vivendi ?



Vanessa Jereb

## Quel outil pour réorganiser SFR ?

Toutes les réorganisations d'entreprise ayant des impacts sur l'emploi sont encadrées par le Code du Travail. Plusieurs outils sont à disposition dans l'entreprise en fonction du temps qu'elle est prête à se donner pour accompagner ses salariés (gestion à froid, gestion à chaud).

### L'accord GCC\* de SFR

Il existe un accord d'entreprise chez SFR qui permet de gérer à froid (sur le long terme) le développement de « l'employabilité » des salariés en interne et en externe (accord GPEC cadre légal signé par 2 Organisations syndicales).

Pour que l'entreprise puisse « pousser » vers la sortie des salariés, il faudrait que l'accord GCC soit complété par un autre accord « sur les emplois menacés ». Il s'agit d'une liste des emplois identifiés par l'entreprise comme devant évoluer à moyen terme. Ce second accord n'ayant pas été signé, SFR ne peut donc pas utiliser cet outil.

Si, comme la rumeur l'indique, SFR veut licencier + de 1000 salariés en moins de 6 mois, le recours à cet accord GCC irait à l'encontre de l'esprit de la loi...C'est donc via un autre outil que la direction devrait réorganiser SFR.

\*l'UNSa n'a pas signé l'accord GCC et l'accord sur les emplois menacés.

### Un PDV couplé à un PSE ?

Au vu des différentes interventions de SFR dans la presse quant à ses intentions et des échanges avec les représentants du personnel, le PDV couplé à un PSE serait l'outil juridique qui pourrait être utilisé.

Le Plan de Départs Volontaires permettrait à SFR de ménager son image d'entreprise citoyenne ...

Pour l'UNSa, les évolutions d'organisation de l'entreprise ne doivent pas fatalement conduire à des licenciements. C'est l'option qu'a choisi l'actionnaire de SFR !

Pour l'UNSa, la seule option envisageable, c'est le Pacte (Plateforme d'Accompagnement des Compétences et Talents d'Entreprise).

### Quelques précisions pour s'y retrouver

Un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) a pour objet, lorsque le projet concerne au moins 10 salariés dans une même période de trente jours, d'éviter les licenciements et d'en limiter le nombre.

On parle alors de « licenciements contraints ».

Mais le PSE peut prévoir des départs volontaires – un PDV (Plan de Départs Volontaires) intégré au PSE – sous forme de rupture amiable du contrat de travail pour motif économique.

- Ces départs volontaires peuvent être les seuls prévus par le PSE qui, en l'absence de tout licenciement contraint envisagé par l'employeur, n'a pas à prévoir de mesures de reclassement.

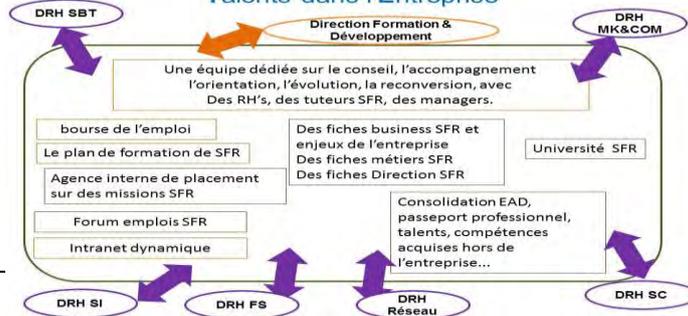
- Ces départs volontaires peuvent être envisagés dans un premier temps, des licenciements contraints devant intervenir dans un second temps si l'objectif initial du nombre de départs n'est pas atteint ; le PSE doit alors contenir un plan de reclassement, l'entreprise devant s'engager à « sauvegarder » l'emploi dans l'entreprise et à reclasser les salariés.

Dans tous les cas, les entreprises sont obligées d'accompagner à hauteur de leurs moyens les salariés impactés.

Les indemnités de départ volontaire, dans le cadre d'un PDV intégré au PSE, sont exonérées de cotisations sociales dans la limite de trois fois le plafond annuel de sécurité sociale (actuellement 109.116€), et d'impôt dans la limite de deux fois la rémunération annuelle plafonnée à six fois le plafond annuel de sécurité sociale (actuellement 218.232€).

Les indemnités de départ volontaire hors PSE (dans le cadre d'un accord de GPEC par exemple), sont aujourd'hui totalement assujetties.

### Plateforme d'Accompagnement des Compétences et Talents dans l'Entreprise



### L'UNSa propose le PACTE depuis mars 2012 !

#### Plateforme d'Accompagnement des Compétences et Talents d'Entreprise

Face à une GCC inadaptée, face aux risques de PSE contraints, pour permettre aux salariés de se projeter sans le couperet d'un plan social, pour redonner une dynamique positive au moral des troupes dans un contexte économique difficile, l'UNSa propose le PACTE (la Plateforme d'Accompagnement des Compétences et Talent dans l'Entreprise), pour remettre la confiance et le sens au cœur des échanges entre Direction – salariés et partenaires sociaux.

Rapprocher le temps social du temps économique c'est possible... encore faut –il le vouloir !



**CCE du 27 septembre - intervention de Stéphane Roussel - PDG de SFR**  
**« Point à date sur les grandes lignes de la réflexion en cours quant à l'adaptation de SFR aux nouveaux enjeux du marché ».**  
 Vanessa Jereb

**SFR sera « ONE » : Opérateur Numérique Engagé ou ne sera pas !**

Les messages passés par notre PDG au CCE sont très clairs !

- « Rien ne sera jamais plus comme avant ! »
- « C'est un bouleversement de nos repères ! »
- « Il est urgent de s'adapter et de durcir le combat ! »
- « Le marché se bipolarise entre offres complètes et offres low-cost ! »
- « SFR a fait le choix de segmenter encore plus fort ! »
- « Le numérique bouleverse le processus établi de la relation client et de la distribution. »
- « Nous devons développer au SI des solutions plus simples et plus rapides.»
- « la culture SFR : exigence et responsabilité / frugalité (faire mieux avec moins) en étant plus simple, on est plus efficace ! »

**Le nouveau casting du COMEX**

Les membres du Comex ont un mois pour finaliser leur réflexion qui impactera le Livre II (le pourquoi on réorganise) qui ouvrira la discussion sur le Livre I (le comment on accompagne les salariés). Leur copie devrait être présentée au CCE de novembre avec l'impact sur les emplois... et le PDV qui est annoncé depuis plusieurs mois par SFR.

**Vivendi Maître de l'Univers SFR !  
 Et par la même de son destin !**

Très clairement, notre PDG a indiqué que Vivendi n'attendrait pas longtemps que SFR « se mette en ordre de marche ». « SFR a 6 mois pour changer la donne ! » Comprendre que : dans 6 mois, en fonction des résultats de l'organisation cible de SFR, Vivendi décidera du sort de la filiale qu'elle considérait précédemment comme sa pépite.

**Décryptage UNSa.**

Nous sommes face à un PDG, au COMEX et Vivendi qui sont en ordre de marche pour mettre un « coup de pied » dans la maison SFR.

- Acte 1 – le projet économique du SFR 2013 sera présenté en novembre,
- Acte 2 – les impacts sur l'emploi seront présentés en novembre,
- Acte 3 – l'accompagnement devra être négocié dans la foulée !
- Acte 4 – Un probable PDV dès la rentrée 2013

SFR n'a plus le temps, c'est à « pas forcés » que les salariés devront suivre ou subir...sur la base du volontariat... non contraint ?

**Que fera l'UNSa ?**

Notre organisation est très pragmatique :

- 1 – Nous examinerons avec notre expert et nos avocats le Livre I qui nous sera présenté.
- 2 – Nous n'accepterons pas une réorganisation qui n'aurait que pour seul objectif de faire des licenciements boursiers
- 3 – Nous ne laisserons aucun salarié sur le bord de la route et nous prendrons en compte leur demande individuelle dans un contexte collectif
- 4 – Nous ferons des contre-propositions sur le dossier économique pour préserver l'emploi

