



FÉVRIER 2017

# Spécial **GPEC** Tout savoir ou « presque »

## CE QUE L'UNSa A OBTENU

En plus des mesures GPEC dites «Classiques» à la hauteur des dispositifs déjà utilisés dans les précédents accords, l'UNSa a proposé et obtenu des mesures spécifiques dès le premier semestre 2017 :

- + la garantie de bénéficier des modalités financières et d'accompagnement du prochain PDV, réaffirmée,
- + tous les salariés ayant fait une MVS (**M**obilité **V**olontaire **S**écurisée) avant la signature de l'accord GPEC, bénéficient des modalités de l'accord New Deal,
- + L'intégration de la formation qualifiante/diplomante comme «mobilité externe formation» (NEW Deal),
- + un cabinet extérieur en place pour accompagner les salariés dans leur projet,
- + une éligibilité élargie pour tous les métiers du Service Client avec des mesures renforcées : bilan professionnel systématique, cellule dédiée.

## GPEC: BASES ET PRINCIPES DE L'ACCORD

Les négociations de cet accord ont débuté le 12 octobre 2016 ; cette négociation s'est déroulée dans un climat de tension et a connu plusieurs suspensions, à l'instar du CCE, liées au refus de la Direction de communiquer les impacts sur l'emploi des orientations stratégiques.

Après avoir obtenu les tendances GPEC, nous avons pu entrer dans la négociation d'un accord GPEC Groupe d'une durée de 3 ans.

Nous arrivons aujourd'hui à la fin de cette négociation, alors que l'objectif était de finaliser cette négociation, initialement avant la mi-décembre, pour permettre des départs en Mobilité Volontaire Sécurisée dès janvier 2017.

L'UNSa déplore le fait que la Direction n'ait pas communiqué les informations légales liées à la baisse des métiers. Nous avons dû en passer par le juge pour obtenir gain de cause.

L'accord proposé est le premier accord groupe GPEC triennal et s'articule avec les dispositions de l'accord New Deal du 3 août 2016. Il prévoit des moyens renforcés d'accompagnement à la mobilité interne au sein du Pôle Télécom, géographique et fonctionnelle, pour le personnel dont les compétences peuvent être amenées à évoluer.

POUR LES MÉTIERS EN BAISSÉ, LA MOBILITÉ EXTERNE EST POSSIBLE DANS LE CADRE DE LA MVS VIA

UN CDI

UNE  
CRÉATION  
OU REPRISE  
D'ENTREPRISE

UNE  
FORMATION

### LES PRINCIPES

Les mesures de reclassement interne de la GPEC sont en cohérence avec les mesures de l'accord Groupe de mobilité et les mesures de reclassement interne du PDV 2013.

L'accord a pour objectif la mise en place de moyens d'accompagnement pour permettre à chacun de maintenir son employabilité selon son métier d'appartenance, au regard des évolutions des métiers GPEC : stables, en tension, émergents, en évolution majeure de compétences, en baisse ou amenés à disparaître.



[dscunsa@sfr.com](mailto:dscunsa@sfr.com)



@UnsaCom



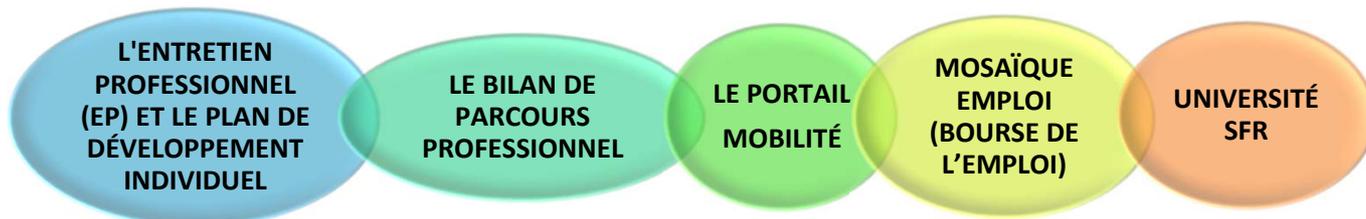
UnsaCom



[www.unsacom.org](http://www.unsacom.org)

# LE DISPOSITIF GPEC « CLASSIQUE »

Plusieurs outils ou dispositifs sont mis à la disposition des salariés



Pour développer leurs compétences, les salariés pourront utiliser les dispositifs



Ces dispositifs seront renforcés pour les métiers en évolutions majeures de compétence, à la baisse ou amenés à disparaître.

La mobilité géographique sera accompagnée, qu'elle soit à l'initiative du salarié sur la base de l'accord mobilité Groupe, ou renforcée lorsqu'elle découle d'une évolution initiée par l'entreprise.

Pour les salariés souhaitant effectuer une mobilité externe (hors accord New Deal), l'accord prévoit



LA MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE  
(DISPOSITIF LÉGAL)



L'ESSAIMAGE  
(AIDE À LA CRÉATION D'ENTREPRISE)

## DISPOSITIF SPECIFIQUE DE LA GPEC DE JANVIER AU 30 JUIN 2017 (NEW DEAL) : ÉLIGIBILITÉ DES SALARIÉS AUX DISPOSITIFS DE MOBILITÉ EXTERNE

Les salariés dont le métier est impacté à la baisse et qui ne relèvent pas d'une activité ou expertise clé identifiée dans les exceptions des tendances d'évolution GPEC

Les salariés éligibles qui ont un CDI (promesse d'embauche ou contrat de travail) ou un projet finalisé de création/reprise d'entreprise ou développement d'entreprise ou un projet de formation qualifiante / diplômante et/ou de reconversion

Les salariés qui ont suspendu leur contrat de travail en intégrant un dispositif de mobilité externe New Deal avant le 30 juin 2017

Ces salariés seront éligibles au PDV qui sera mis en œuvre dans leur société d'appartenance à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017 et auront la garantie de quitter l'entreprise dans le cadre de ce PDV avec l'ensemble des mesures d'accompagnement et financières du PDV SFR, sous réserve de respecter les conditions initiales.

La rupture de leur contrat de travail prendra la forme d'une rupture d'un commun accord pour motif économique au titre du PDV auquel ils seront éligibles.

Les salariés ayant bénéficié d'une suspension de contrat avant la signature de cet accord devront se rapprocher de leur RRH pour intégrer le dispositif de mobilité externe New Deal et bénéficier du principe de priorité au PDV.

Au plus tard à l'ouverture du PDV, ces salariés devront confirmer leur souhait de s'inscrire dans le cadre d'un départ externe et déposer leur dossier de candidature dans les délais et selon la procédure de candidature spécifique prévus par le livre 1.



Choisir l'UNSa, c'est Agir !

## LE DISPOSITIF SPECIFIQUE GPEC DE JANVIER AU 30 JUIN 2017 (NEW DEAL) LES DISPOSITIFS PRÉVUS POUR LA MOBILITÉ EXTERNE

### La Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS) New Deal

Pour bénéficier de ce dispositif le salarié devra avoir 24 mois d'ancienneté.  
La date de prise d'effet pourra être soumise à un délai de prévenance d'un 1 mois à compter de la validation de la demande. Ce délai pourra être porté à 3 mois à titre exceptionnel avec l'accord du salarié.

### La création / reprise / développement d'Entreprise New Deal

Le dispositif de création/ reprise d'entreprise New Deal se déroulera conformément aux dispositions de la politique essaimage renforcée avec un montant de 25 000 € au lieu de 20 000 €.

### La formation qualifiante / diplômante et/ou de reconversion (la mobilité externe formation)

La formation doit être qualifiante, diplômante ou de reconversion, d'au moins 300 heures ; doit avoir débuté avant le 1<sup>er</sup> juillet et la durée restante de la formation doit être d'au moins 300 heures à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Le salarié pourra bénéficier sur demande d'une prise en charge partielle des frais pédagogiques dans la limite de 7 500€ HT. Cette prise en charge sera directement versée à l'organisme de formation sur présentation de la facture.

### Mise en place du cabinet spécialisé en évolution professionnelle pour accompagner les salariés

Dans leur recherche d'emploi (élaboration d'un CV ...)

Dans leur projet de création/reprise ou développement d'entreprise New Deal et bénéficier d'un premier diagnostic de sa faisabilité, de conseils pour réaliser le business plan, d'envisager les statuts juridiques, de monter le plan de financement...

Dans leur projet de formation qualifiante, diplômante et/ou de reconversion

### Temps pour travailler son projet professionnel



Tout salarié, à sa demande, pourra bénéficier jusqu'au 30 juin 2017, sous réserve d'un délai de prévenance de 72H et de l'accord de son manager pour sa planification, d'une autorisation d'absence d'un maximum de 4 heures/mois sur son temps de travail.

## LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ POUR LES SALARIÉS DU SERVICE CLIENT GRAND PUBLIC

Pour les salariés du Service Client, notamment tous les métiers de production que la direction souhaite transférer chez Intelcia, nous avons obtenu que tous ces métiers soient éligibles. Cette modification significative était un point bloquant pour l'UNSa.

Cette éligibilité sera retranscrite dans le Livre II du prochain PDV. La direction a mis à jour les tendances GPEC pour ces métiers y compris pour la dernière exception qui restait, à savoir le métier « Intelligence de la donnée ».

### En complément, un accompagnement renforcé sera réalisé pour les projets volontaires de mobilité Externe

Un bilan professionnel systématique pour chaque salarié du Service Client GP

Un accompagnement renforcé dans la recherche d'offres d'emploi, la rédaction du CV et la préparation aux entretiens

Un partenariat et une collecte d'offres spécifiques au regard des projets professionnels des salariés

Le suivi individualisé par un consultant pendant toute la période de mobilité externe New Deal

### UNE NÉGOCIATION SERA OUVERTE EN FÉVRIER SUR LES MODALITÉS DU PROJET DE TRANSFERT DU SERVICE CLIENT VERS INTELICIA

Choisir l'UNSa, c'est Agir !

## LES POINTS NEGATIFS DE L'ACCORD

Aucune vision sur les métiers à la hausse !

Refus d'étendre de façon systématique les mesures obtenues pour le Service Client à tout futur projet d'externalisation !

Degré de précision insuffisant sur les proportions d'emplois menacés, surtout ceux impactés entre 50% et 100% (disparition probable de certains métiers)

Il subsiste des doutes sur la possibilité pour la Direction de procéder à de possibles réajustements d'organisations en cas de nouveaux métiers apparaissant ou disparaissant

L'accord Groupe va se substituer en tout point aux accords et usages conclus antérieurement sans qu'ils soient listés en annexe



**L'UNSa A ALERTÉ LA DIRECTION SUR LE RISQUE DE SURCHARGE DE TRAVAIL LIÉ AUX DÉPARTS. L'UNSa ET SES ÉLUS SERONT TRÈS VIGILANTS**

### QUESTIONS ? RÉPONSES !

<i>Substitution ?</i>	La substitution n'est pas prévue dans le cadre de la GPEC. Cette modalité sera négociée dans le cadre du PDV, et a de fortes chances d'y être incluse.
<i>Formations ?</i>	Les formations longue durée, d'au moins 300 heures et se déroulant après juillet 2017, seront prises en compte dans le cadre de la GPEC (New Deal).
<i>Durée de la GPEC ?</i>	Les salariés pourront activer la GPEC (NEW Deal) jusqu'au mois de juin. Ensuite, viendra le temps du PDV..
<i>Création d'Entreprise ?</i>	Il faut se rapprocher du cabinet ALIXIO afin d'être orienté vers un consultant spécialiste de la création d'entreprises, pour préciser le projet, vérifier sa faisabilité et connaître la liste de documents à procurer. A partir du moment où un collaborateur s'inscrit dans la GPEC pour la création d'entreprise, il ne peut faire appel aux aides de l'Etat. Son contrat étant suspendu, il ne peut s'inscrire au chômage. Dans ce cas, il est préférable d'attendre le PDV pour la création d'entreprise afin de pouvoir s'inscrire au chômage et de bénéficier des aides à la création d'entreprise.
<i>Départ dans la GPEC ?</i>	Les populations éligibles antérieurement, dans le cadre de la GPEC, peuvent partir dans les 30 jours suivant leur demande. Si le manager le demande, avec l'accord du salarié, la durée peut être prolongée. Les compétences Plus, nécessitent un transfert de compétences, ce qui pourrait retarder le départ.
<i>Congé de reclassement ?</i>	Le congé de reclassement est un dispositif du PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) ou du PDV (Plan de Départ Volontaire), il est donc normal qu'il ne figure pas dans un accord GPEC.
<i>Séniors ?</i>	L'accord Senior arrive à échéance. A la fermeture du PDV, il y aura une négociation Senior en fonction du nombre de personnes qui resteront. Bien évidemment, l'UNSa proposera que ce dispositif soit anticipé.
<i>Indemnités ?</i>	Tout salarié qui bénéficiera d'une Mobilité Volontaire Sécurisée (NEW Deal) profitera des mesures, et financières et d'accompagnement. Il bénéficiera ou du congé de reclassement ou de l'indemnité de solution professionnelle.
<i>Une suspension de contrat avant le 1<sup>er</sup> juillet permet-il le congé de reclassement ?</i>	Les salariés éligibles optant pour une MVS, Création d'entreprise, formation... dans la GPEC bénéficieront de l'Indemnité de Solution Professionnelle (ISP) qui sera monétisée.
<i>Calcul des cotisations et Impôt sur le revenu ?</i>  « Ces informations sont données à titre indicatif et peuvent évoluer dans les prochains mois »	<u>Cotisations sociales Indemnité légale + conventionnelle + Solution professionnelle + éventuelle Formation ou Création d'Entreprise :</u> Pas de dépassement de plus de 10 fois du plafond annuel de la sécurité sociale soit 392 280€. Il y aura un paiement des cotisations sociales, dont CSG RDS, pour la partie au-delà de 78 456€ (2 fois le plafond de la sécurité sociale à 39 228 euros au 01/01/2017). Si dépassement du plafond de 10 fois, paiement des cotisations sociales dès le 1 <sup>er</sup> euro. Dans les deux cas, du fait du plafonnement d'un certain nombre de cotisations sécurité sociale, le montant moyen qui sera appliqué sera de l'ordre de 10 à 13 %. <u>Impôt sur le Revenu</u> A ce jour, le montant de ces indemnités n'est pas imposable sur le revenu. Le préavis et les congés payés sont imposables et soumis à cotisations.

**Pour toutes autres précisions et/ou questions n'hésitez pas à prendre contact avec vos élus UNSa**

**Encore une fois, l'UNSa a pris ses responsabilités en signant l'accord GPEC après consultation de sa base**



Choisir l'UNSa, c'est Agir !

*Cette signature n'est nullement une caution à la casse sociale lancée en 2016  
Les mesures négociées, supérieures à celles de la loi, permettront aux salariés impactés de sécuriser leur avenir professionnel*

**L'UNSa sera à vos côtés dans chaque étape de votre projet qu'il soit à l'interne ou à l'externe  
L'UNSa sera à vos côtés pour protéger votre avenir au sein du groupe SFR**

**Vos Centraux  
UNSa**

- Fabrice PRADAS (DSC SFR) 06 17 34 55 08 ● Pascale FICHAUT (DSCA SFR) 06 22 84 40 65
- Isabelle GERANT-SPARACIA (DSCA SFR) 06 09 10 20 12 ● Philippe FEHRE (DSCA SFR) 06 28 09 94 22
- Patrick ALPOIM (DSC NUMERICABLE) 06 98 08 38 69 ● Jerome MEAS (DS COMPLETEL) 06 15 70 52 92