

Sommaire

- Quelles sont les marges de manœuvre dans la négociation avec la direction ?2
- Quelles sont les risques si on est concerné et non volontaire ?2
- Quelles sont les possibilités de reclassement interne et les moyens associés ?2
- Quels sont les moyens d'accompagnement externe ? Quel est le niveau des accompagnements actuellement proposés par la direction par rapport à 2017 ?3
- Y aura-t-il un accompagnement financier au départ, et sont-ils liés au salaire ?3
- Quels types de projets personnels extérieurs seront pris en compte, CDI, formation, départ à la retraite... ? ..3
- Pour ceux qui restent dans les DRET, comment réussir à fonctionner en n'ayant qu'1/3 des effectifs ?3
- Quelles informations vont pouvoir nous donner les managers de proximité ?4
- Quelles évolutions attendre du télétravail, quels risques avec l'expérience des différents confinements, de se voir imposer d'être tous en 100% TAD à l'avenir ?4
- Comment vas évoluer le TAD qui a amélioré les conditions de travail pour certains ?4
- Quel est le risque de pérennité pour les sites fortement impactés par les projets de suppression de poste ? ..4
- Quels est la position de la CFDT sur ce projet qui semble avoir comme objectif de remplacer des seniors par des jeunes ?4
- Du fait du lancement de ces suppressions de 1700 postes, l'état pourra-t-il demander des comptes à SFR sur le chômage partiel du 1er confinement ?5
- Dans les mesures d'accompagnement, de l'outplacement est-il prévu ?5
- Des salariés peuvent-ils durant ce PDV faire l'objet d'entretien préalable à licenciement ou de plans d'accompagnement ?5
- Les personnes qui avaient déjà un projet d'évoluer en cours de mise en œuvre pourront-elles être intégrées dans le PDV et seront-elles prioritaires ?5
- Est-il prévu un process de substitution si on n'est pas directement éligible ?6
- Quels sont les attentes sur les assignations en justice en cours ?6
- La direction envisage-t-elle (sans le dire) un transfert d'activités vers ses filiales ? (Intelcia, Rhôn'Telecom, ATS...)6
- Si le manager pose la question à une personne pour savoir si elle est candidate au départ, celle-ci est-elle obligée de répondre à cette question ?6
- Les critères pour retenir les candidatures de départs (calcul de points) sont-ils sur la même base qu'en 2017 ? ?7
- Quel est le calendrier du plan de départ, en particulier de dépôt de dossier, et de la mise en œuvre de la nouvelle organisation ?7
- Quel est le calendrier du plan de départ, en particulier de dépôt de dossier, et de la mise en œuvre de la nouvelle organisation ?7
- Toutes les catégories d'emploi sont-elles concernées par des suppressions de postes, manager et directeurs inclus ?7
- Quel est le risque de pérennité pour les sites fortement impactés par les projets de suppression de poste ? ..7
- Avez-vous analysé les postes ouverts au recrutement en parallèle chez nos cousins Rhon'Telecom ou ERT ? ..7
- Quel risque d'une « vente à la découpe » du réseau, maintenant qu'on revient à une organisation fixe / mobile ?8
- Avec la vente des réseaux (Fibre, mobile), que reste-t-il réellement de SFR et ne faut-il pas s'attendre à une vente à la découpe à moyen terme ?8
- Quid de la concentration sur le secteur des opérateurs ?8
- Quel est la cohérence entre les intitulés d'emploi des bulletins de salaire, les catégories professionnelles, les éligibles ? Je ne retrouve pas mon intitulé d'emploi : a-t-il été modifié sans que je le sache ?8
- Quid de la capacité de mise en œuvre des projets, du reclassement, avec les impacts prévus sur les équipes RH et fonctions support ?9
- Quelle vision de l'organisation cible et de la cohérence de cette organisation avec un projet d'entreprise ? ...9
- Les mobilités internes sont-elles complètement gelées durant le plan ?9
- Le projet de suppression de poste est basé sur le volontariat, mais que se passera-t-il s'il n'y a pas assez de volontaires ?9

ATTENTION :

Les éléments de réponses qui ont été fournis par les différents intervenants **CFDT** reposent sur les premières propositions de la seule direction.

Ces éléments ne sont donc pas figés et sont susceptibles d'évoluer au cours des 4 mois que va durer la procédure d'information-consultation et les négociations qui pourraient se dérouler.

- **Quelles sont les marges de manœuvre dans la négociation avec la direction ?**

La 1^{ère} chose qui est très importante, c'est-ce qu'on met dans la balance : ça s'appelle un rapport de force face à une direction qui ne veut pas de négociation, qui ne veut pas d'amortisseur social, qui ne veut pas de véritable accompagnement.

Le 2^{ème} volet, c'est quoi ? C'est tous les éléments de contexte que l'on a en matière sociale, qui vont dans le mauvais sens, par exemple ces derniers temps, des négociations d'accord qui sont dans le moins disant et qui ne peuvent aboutir :

- les RPS (risques psycho-sociaux), c'est-à-dire les risques graves sur la santé et avec ce plan, la pression des charges de travail va accentuer ce danger. Or sur cette négociation-là, la direction est dans la mesquinerie dans le « toujours moins d'engagement » par rapport à un accord qui existait encore il y a 2 ans.
- pareil sur les PRV, pareil sur les NAO (rappelez-vous le 0% !).

On est vraiment dans la peau de chagrin, dans un processus de démantèlement de SFR auquel la **CFDT** ne peut pas participer sans rien faire.

Le 3^{ème} moyen, c'est évidemment le moyen judiciaire pour prouver qu'à un moment donné, on ne peut pas faire tout et n'importe quoi : il y a des choses qui peuvent être faites et on ne peut pas s'y opposer mais lorsque les informations reposent sur des mensonges, ça ce n'est plus possible.

- **Quelles sont les risques si on est concerné et non volontaire ?**

Aujourd'hui, on nous dit que ce sera du volontariat. Mais nous avons quelques doutes sur ce qui va se passer si le nombre de départs volontaires n'est pas atteint.

C'est bien le fond du problème dans le projet présenté par la direction.

Normalement, dans un plan de départs véritablement volontaire - ce qu'on appelle techniquement un PDV « autonome » - on ne commence pas par supprimer les emplois des salariés pour ensuite leur poser la question « *au fait, est-ce que tu es volontaire pour partir ?* », on fait le contraire.

On pose la question « *y-a-t-il des volontaires pour partir ?* » et en fonction des réponses, on supprime les emplois uniquement là où c'est possible et, pour le reste, on adapte l'organisation de l'entreprise et on force aucune mobilité, aucun reclassement, on respecte tout simplement le volontariat et on ne doit exercer aucune pression sur le salarié.

- **Quelles sont les possibilités de reclassement interne et les moyens associés ?**

Elles sont faibles, il n'y a que 71 postes créés pour 1.568 postes supprimés, dont 287 postes actuellement à pourvoir qui seront supprimés (il en restera alors 158).

En termes de moyens d'accompagnement, il y a peu de choses et pour le dire clairement, on est nettement en-deça du PDV de 2017 : aucun détail sur les moyens de formations, pas de prime de mobilité géographique, ... bref, un reclassement interne qui n'est manifestement le cœur du projet.

- **Quels sont les moyens d'accompagnement externe ? Quel est le niveau des accompagnements actuellement proposés par la direction par rapport à 2017 ?**
- **Y aura-t-il un accompagnement financier au départ, et sont-ils liés au salaire ?**
- **Quels types de projets personnels extérieurs seront pris en compte, CDI, formation, départ à la retraite... ?**

ATTENTION : Pour l'instant, le Livre 1 va seulement commencer à être présenté en information consultation auprès du CSE Central. Les mesures précises définitives peuvent faire l'objet en parallèle de négociations avec les organisations syndicales, donc nous n'avons pas de date à laquelle les données seront fiables, nous avons simplement des premières tendances.

Les indemnités de départ sont les mêmes qu'en 2017 (donc en pourcentage du salaire), mais les tranches d'âge au-dessus de 55 ans ne sont pas majorées.

Le congé de reclassement est moins long (12 mois au lieu de 15 mois pour le CR de base) et l'indemnité pendant cette période est plus faible.

Attention : il n'y a pas de prime d'ancienneté alors qu'en 2017, elle pouvait aller jusqu'à 15.000 €.

Formation dans le cadre d'un projet externe :

Pour les formations longues, qualifiantes et/ou diplômantes la prise en charge des frais pédagogiques peut aller jusqu'à 15.000 € HT. Il est possible de faire plusieurs formations si la totalité reste dans cette enveloppe.

Attention : il n'est nulle part fait mention des frais annexes (déplacements, hébergement, restauration, matériel pédagogique...).

Les formations d'adaptation (formation courtes non qualifiantes et non diplômantes) peuvent être financées à hauteur de 3.000 € HT au lieu de 5.000 € HT en 2017.

Aide à la création d'entreprise :

Un montant forfaitaire de 20.000 €, en plus des indemnités de licenciement, est versé en cas de création d'entreprise, contre 25.000 € en 2017.

Cette aide est versée en deux fois. Comme d'habitude, une première partie au lancement du projet une seconde partie sur présentation d'un kbis ou de factures prouvant le début de l'activité.

Départ anticipé à la retraite :

Les personnes pouvant prétendre à la retraite à taux plein (retraite sécurité sociale) dans les 36 mois peuvent demander à bénéficier d'une mesure de DTFC (Dispositif de Transition de Fin de Carrière).

Elles percevront pendant cette période une indemnité équivalente à 70% de leur rémunération brute, sachant que cette rémunération est considérée comme un salaire elle sera soumise aux mêmes cotisations sociales qu'actuellement. A l'issue de cette période, pouvant aller jusqu'à 36 mois le salarié touchera l'équivalent des indemnités légales de licenciement sous forme d'indemnité de départ à la retraite.

Attention : ce n'est absolument pas les montants prévus dans le tableau des indemnités supralégales contenues dans le Livre 1 (mesures d'accompagnement).

- **Pour ceux qui restent dans les DRET, comment réussir à fonctionner en n'ayant qu'1/3 des effectifs ?**

On n'y croit pas du tout à ce mantra de « développer la responsabilité et l'autonomie » des sous-traitants. En gros, on nous dit « *arrêtez d'embêter le prestataire, vous verrez, il travaillera mieux* »

et on sera plus efficace » ... on sait que ça n'est pas crédible, vu les conditions dans lesquelles on leur demande de travailler, avec les conditions de travail qu'on leur impose.

- **Quelles informations vont pouvoir nous donner les managers de proximité ?**

Vos managers de proximité n'ont malheureusement pas plus d'informations que vous : ils ont découvert le plan et continuent de le découvrir au fil de l'eau et lorsque la direction générale renvoie vers eux pour vous répondre ils sont bien démunis. Leur métier n'est pas simple en ce moment !

- **Quelles évolutions attendre du télétravail, quels risques avec l'expérience des différents confinements, de se voir imposer d'être tous en 100% TAD à l'avenir ?**

- **Comment vas évoluer le TAD qui a amélioré les conditions de travail pour certains ?**

A la **CFDT** nous défendons un télétravail qui soit le plus souple possible et qui soit surtout « à la main du salarié », dans la mesure où son métier le permet.

Le risque de se voir imposer un télétravail n'est pas réel car, à la base, notre direction n'est pas du tout « câblée » par rapport aux formes modernes du travail elle était déjà très réticente dès le départ sur le télétravail.

Nous, nous pensons que le télétravail, il doit permettre de mieux accompagner l'interpénétration croissante entre vie professionnelle et vie privée. Par exemple, on le sait bien, quand on économise 1h, 2h, voire plus, de transport par jour, l'entreprise s'y retrouve très bien et le salarié aussi.

La **CFDT** a déjà demandé depuis très longtemps, que le carcan de la simple journée hebdomadaire soit assoupli pour permettre 2 ou 3 jours et pas forcément plus car ensuite on crée une rupture du lien social. Le télétravail massif, ce n'est pas le bonheur pour tout le monde car ça fait aussi intervenir les conditions de vie privée de chacun, qui peuvent être très différentes.

Mais avoir 2 ou 3 jours par semaine, sans restriction, c'est un bon équilibre.

- **Quel est le risque de pérennité pour les sites fortement impactés par les projets de suppression de poste ?**

Pour la **CFDT** en tout cas, on estime qu'une des solutions aussi pour pérenniser l'emploi sur des « petites » régions, ça serait la possibilité d'occuper un poste au sein d'une équipe qui n'est pas obligatoirement sur le même site. Après tout, pendant un an, on a réussi à faire la démonstration que ce genre de choses fonctionne et que l'entreprise s'y retourne largement.

Après on peut se poser la question sur un site comme celui de Nîmes avec la suppression de la partie Caissargues ou bien sur d'autres sites où on passe à moins de 10 personnes, est-ce qu'il n'y aurait pas une volonté de regrouper, d'homogénéiser le parc immobilier ? Ça fait partie des points sur lesquels la **CFDT** sera particulièrement vigilante durant toute la procédure.

- **Quels est la position de la CFDT sur ce projet qui semble avoir comme objectif de remplacer des seniors par des jeunes ?**

On entend souvent dire : « ce sont 1000 jeunes qui vont remplacer les 1700 vieux ».

C'est en partie vrai mais attention de ne pas se tromper : ces 1000 embauches seront faites sur le *turnover* ordinaire de SFR et en 4 ans ! C'est-à-dire qu'il y a environ 400 à 450 embauches à réaliser chaque année en raison des départs « naturels » (démissions, fins de période d'essai, licenciements individuels, etc.) mais cela ne vient en rien accroître les effectifs ! C'est bien clair : SFR doit être au taquet à 6.000 salariés et 2.000 chez SFR Distribution, c'est à dire avec 1700 de moins qu'aujourd'hui.

De plus, notre vision c'est que direction a un l'effet d'annonce pour s'attirer la sympathie du gouvernement et que d'ici 2025, de l'eau aura coulé sous les ponts ...

- **Du fait du lancement de ces suppressions de 1700 postes, l'état pourra-t-il demander des comptes à SFR sur le chômage partiel du 1er confinement ?**

Plus globalement, cette question est pertinente et entre dans la catégorie de demander des comptes aux entreprises qui bénéficient de subventions des pouvoirs publics en général. C'est vrai pour le crédit impôt recherche, ça l'était pour le CICE, pour les cotisations réduites sur les embauches de jeunes, etc.

Malheureusement, on est un an après le chômage partiel des salariés de SFR et je crains que le « réseau politique » ait été bien « travaillé » en amont pour que l'état ne se mettrait pas en travers de sa route. D'ailleurs, ça s'était vu quand on a vu 2.400 salariés au chômage partiel initialement et que par une opération « magique » on est redescendu à 2000 quelques jours après !

Le ministère du Travail a dit que il y aurait des contrôles, en temps réel et puis peut-être a posteriori mais ne nous faisons pas trop d'illusions sur ce sujet.

- **Dans les mesures d'accompagnement, de l'outplacement est-il prévu ?**

Oui, il y a un outplacement mais il n'est pas de très grande qualité. Par exemple il n'est pas prévu que le prestataire (Alixio) doive proposer des Offres Valables d'Emplois pour les personnes qui cherchent un reclassement externe.

Typiquement habituellement dans un outplacement, l'entreprise qui accompagne les salariés est censé donner des offres valables d'emploi.

On se bat souvent sur le nombre, ce sera une, 2 ou 3, c'est là-dessus qu'on bataille avec la direction.

Là, si on prend le projet tel qu'il est, on n'aura pas l'occasion de se disputer avec la direction puisqu'il n'est pas prévu qu'il y ait d'offres valables d'emploi qui soient fournis aux salariés qui souhaiteraient quitter l'entreprise.

C'est pour ça qu'on dit que l'accompagnement est très léger, il n'est pas d'un bon niveau.

- **Des salariés peuvent-ils durant ce PDV faire l'objet d'entretien préalable à licenciement ou de plans d'accompagnement ?**

Malheureusement oui.

Les plans d'accompagnements, ça se discute, ça peut faire partie de la négociation, ça peut faire partie des garanties pour ceux qui restent.

Les licenciements aussi d'une certaine manière, mais par lorsqu'il s'agit d'une sanction disciplinaire. En revanche dans le cas de licenciements pour insuffisance professionnelle, qui peuvent se généraliser lorsqu'il sont consécutifs aux plans d'accompagnement qu'on a vu fleurir en 2020, là, c'est plus délicat et ça peut faire partie des demandes **CFDT** ... sans garantie de résultat.

- **Les personnes qui avaient déjà un projet d'évoluer en cours de mise en œuvre pourront-elles être intégrées dans le PDV et seront-elles prioritaires ?**

Il n'y a pas de priorisation dans ce cadre-là, il y a des priorisations en fonction des emplois.

Ce n'est ce n'est pas parce qu'on a l'intention de faire une mobilité interne que l'on est prioritaire au départ. Il y aura des règles de de priorisation propre au PDV qui n'ont rien à voir avec le fait de d'être en mobilité interne à l'heure actuelle.

- **Est-il prévu un process de substitution si on n'est pas directement éligible ?**

Donc on a vu qu'il y avait un rang de priorité, un pour des personnes directement éligibles et que la possibilité des substitutions était ouverte.

Après il faut encore la discuter et la cadrer ... c'est un processus assez complexe et qui doit être mené de bonne foi car si c'est uniquement à la main de de l'entreprise ou d'un manager, ça peut conduire à de l'arbitraire, sans tenir compte des compétences ou des montées en compétences des personnes ou tout simplement de l'envie et de la possibilité de changer de métier.

On n'y est pas encore, il y aura des commissions paritaires qui sont censés examiner tous ces dossiers et qui le feront pour chaque personne concernée.

Mais ce n'est pas encore pour tout de suite, ça sera pour la fin de l'année au mieux.

- **Quels sont les attentes sur les assignations en justice en cours ?**

Il faut distinguer l'action qui a été lancée par le CSE Central et qui vise à obtenir les informations complètes pour coprendre le changement rédical des orientations stratégiques de celle qui démontre la déloyauté sur la présentation des orientations stratégiques qui aeu pour but de voler les accords New Deal (sécurisation de l'emploi) et GPEC. Cette dernière est également menée par le CSE Central mais aussi par les organisartions syndnciales, au premier rang desquelles la **CFDT**.

Les attentes sont de faire constater ces dérives et faire caractériser les infractions pour redonner du temps, et des moyens, mais aussi potentiellement moins de suppressions d'emplois.

- **La direction envisage-t-elle (sans le dire) un transfert d'activités vers ses filiales ? (Intelcia, Rhône'Telecom, ATS...)**

Le livre 2 n'est pas clair : des missions sortent de SFR et manifestement vont être confiées à nos fameux «sous-traitants internes». Pourtant elles ne sont pas présentées comme des externalisations en tant que telles.

D'autre part, au-delà des suppressions, on sait que l'entreprise pourrait le faire ultérieurement mais, à date, elle n'exprime rien en ce sens.

Prenons des exemples :

- les équipes de supervision parisienne, pour lesquelles on se demande comment cela peut fonctionner avec quelques départs, alors que l'activité en cycle 3 x 8 ne peut pas fonctionner à moitié chez SFR et à moitié chez le sous-traitant.
- la reprise de la fabrication des modems pour les box Altice Labs au Portugal
- la validation qui se passe sur notre plateforme à Vélizy qui se transfère aussi petit à petit vers les activités chez Rhône'Télécom.
- Il y a aussi les activités de contrôles des DRETs : les sous-traitants ne seront plus responsabilisés sur certains résultats alors que le contrôle ne peut être efficace que s'il est effectué par l'interne. Du coup on a des gros doutes aussi sur la capacité de SFR à maîtriser la qualité de de son réseau.

- **Si le manager pose la question à une personne pour savoir si elle est candidate au départ, celle-ci est-elle obligée de répondre à cette question ?**

C'est assez simple : votre manager peut il vous poser la question ? Oui, s'il en a envie

Etes-vous obligé d'y répondre ? Non, il n'y a aucune obligation de répondre

Le choix est libre pour le salarié et le manager ne peut en aucun cas faire pression pour qu'une personne se porte candidate et soit volontaire pour le départ par exemple.

- **Les critères pour retenir les candidatures de départs (calcul de points) sont-ils sur la même base qu'en 2017 ?**

Oui, il y aura des critères de départage mais il est trop tôt pour en parler, cela doit être discuté et négocié.

- **Quel est le calendrier du plan de départ, en particulier de dépôt de dossier, et de la mise en œuvre de la nouvelle organisation ?**

- **Quel est le calendrier du plan de départ, en particulier de dépôt de dossier, et de la mise en œuvre de la nouvelle organisation ?**

Il ne se passera rien jusqu'à début août puisque la procédure de consultation du CSE Central court jusqu'à cette date. Ensuite les premiers départs pourraient éventuellement avoir lieu en septembre ou octobre.

Certains sont peut-être impatients mais pour la **CFDT**, il faut bien utiliser le temps qui nous est donné et surtout il faut penser aux 6.000 salariés qui vont rester et qui vont devoir continuer à travailler dans cette nouvelle organisation, avec 1.700 personnes de moins.

- **Toutes les catégories d'emploi sont-elles concernées par des suppressions de postes, manager et directeurs inclus ?**

Beaucoup d'emplois semblent concernés mais néanmoins, quand on regarde le chiffre total de ce qui est appelé par la direction les « éligibles », il est assez faible en regard du nombre de suppressions : environ 2.200 pour 1.300 suppressions, ça laisse peu de possibilités à un véritable volontariat de s'exprimer puisque cela représente moins de 2 éligibles pour 1 suppression.

Rappelons qu'un éligible, c'est une personne qui appartient à une catégorie d'emplois au sein de laquelle il y a au moins une suppression de poste. Donc une catégorie d'emplois, ça peut être aussi bien 50 personnes que 10.

Et là, le rapport entre le nombre de suppressions et le nombre d'éligibles, il n'est pas très favorable tel qu'il nous est présenté pour le moment.

On voit que c'est très clairement ciblé, c'est pourquoi il va falloir une grande discussion avec la direction autour de cette notion de catégorie d'emplois qui doit s'articuler autour d'au moins 3 axes : l'organisation, le bassin d'emploi, les emplois équivalents.

- **Quel est le risque de pérennité pour les sites fortement impactés par les projets de suppression de poste ?**

Ça va rentrer aussi dans le rapport de force, ce questionnement sur la pérennité des sites où il y a beaucoup de suppressions. Bien qu'il n'y ait pas de fermetures de sites annoncées, quand on voit les impacts à Vélizy, à Metz, aux Ulis, à Courveoie, à Lille, à Nantes, à Aix, à Toulouse, à Grenoble, etc. on peut se poser légitimement la question.

- **Avez-vous analysé les postes ouverts au recrutement en parallèle chez nos cousins Rhon'Telecom ou ERT ?**

Oui, on suit attentivement les ouvertures de postes chez nos « cousins » et effectivement on se demande s'ils n'ont pas eu le Livre 2 avant nous parce que si vous allez voir les annonces sur leur site, on peut voir qu'une partie de l'activité services côté B2B, ils recrutent un manager pour construire une équipe chargée de récupérer une activité venant de SFR.

On n'a pas de doutes sur la capacité des salariés de Rhon'Télécom ou ERT, ni de leurs compétences mais quand on voit les niveaux de salaire d'embauche, les conditions sociales et de travail, on comprend qu'ils ne pourront pas faire de miracle sur la qualité comme la quantité de travail.

Sans compter le turnover au sein de ces équipes dont on sait qu'il est énorme et qu'il ne permet donc pas de former sérieusement ni de capitaliser sur l'expérience.

- **Quel risque d'une « vente à la découpe » du réseau, maintenant qu'on revient à une organisation fixe / mobile ?**
- **Avec la vente des réseaux (Fibre, mobile), que reste-t-il réellement de SFR et ne faut-il pas s'attendre à une vente à la découpe à moyen terme ?**

Ça fait partie des risques, et on l'a vu avec SFR FTTH qui a été isolé, ou avec Hivory qui part maintenant vers Cellnex. D'autant qu'on sait que le mobile, c'est pas le sujet qui préoccupe le plus nos actionnaires, il nous a toujours dit pour lui c'était surtout un centre de coûts avec des générations technologiques qui évoluent tous les 5 ou 7 ans ... ne soyons pas alarmistes mais on ne sait pas ce qui peut leur passer par la tête demain, dans 3 mois ou dans 1 an.

Car on sait aussi qu'il y a une stratégie de démantèlement, de déconstruction de SFR, de son modèle social construit depuis des années autour des sociétés SFR, SRR-SMR, SFR Fibre, Completel, SFR Business Distribution mais aussi Hivory et SFR FTTH, ce qui s'appelle à juste titre l'Unité Economique et Sociale. Les sociétés juridiques perdurent (c'est la volonté de la direction, même si ça n'apporte rien aux salariés) mais cette UES fonctionne comme une seule entreprise, unie et avec un traitement plus équitable en son sein.

- **Quid de la concentration sur le secteur des opérateurs ?**

On peut se tromper mais il ne nous semble pas qu'à court terme le projet soit de vendre SFR mais nous avons évoqué une vente à la découpe, toujours possible : c'est d'ailleurs ce qui est déjà à l'œuvre depuis des mois et des années à l'intérieur même du groupe Altice France, voir Altice Europe.

Quant à la concentration, elle ne semble plus à l'ordre du jour, chaque opérateur ayant des ambitions de consolider ses positions et le régulateur se faisant nettement moins presant depuis quelques temps.

- **Quel est la cohérence entre les intitulés d'emploi des bulletins de salaire, les catégories professionnelles, les éligibles ? Je ne retrouve pas mon intitulé d'emploi : a-t-il été modifié sans que je le sache ?**

C'est une situation que nombre d'entre vous peuvent avoir rencontré en regardant les fichiers qui vous seront peut-être parvenu ces derniers jours.

Effectivement, les intitulés d'emplois qui apparaissent dans ce document, ne sont pas forcément l'exact reflet de celui que vous pouvez avoir sur votre bulletin de salaire. En fait, l'année dernière a été entamée une négociation d'harmonisation des classifications et donc des intitulés d'emplois également, qui visaient toutes les entités du groupe pour harmoniser les emplois, c'est-à-dire faire en sorte de regrouper sous un même intitulé des compétences comparables sur des postes comparables et ce, quelle que soit la société d'appartenance.

Cette négociation n'a pas abouti puisque la dernière réunion de négociation n'a pas eu lieu, elle a été repoussée sans cesse depuis le début de l'année et n'est toujours pas reprogrammée.

Ce qui se passe c'est que les intitulés d'emplois que l'on retrouve dans le livre 2 sont justement les intitulés d'emplois qui avait été proposé par la direction lors de la négociation classification mais qui n'ont jamais fait l'objet d'un accord !

- **Quid de la capacité de mise en œuvre des projets, du reclassement, avec les impacts prévus sur les équipes RH et fonctions support ?**

Comment mettre en place une formation renforcée quand les effectifs qui sont censés le mettre en place, sont impactés également ?

Comment la DRH compte-t-elle embaucher 1000 jeunes avec 40 salariés de moins ?

Comment avoir 1000 alternants par an avec 30% de personnes en moins à la RH ?

Et les 1000 tuteurs, où va-t-on les trouver ?

On a vraiment l'impression que on veut courir le 100 mètres en se coupant une jambe !

Ce sont toutes les questions qui se posent au vu de la réduction drastique des effectifs de la DRH.

- **Quelle vision de l'organisation cible et de la cohérence de cette organisation avec un projet d'entreprise ?**

Difficile à dire mais on voit clairement qu'à plusieurs endroits la viabilité de la nouvelle organisation qui est envisagée pose de sérieuses questions.

Tout ce que l'on constate, c'est que l'entreprise, elle a des ambitions, des objectifs, des résultats :

- Les résultats ? ils sont très bons.
- Les objectifs ? Ils continuent d'être élevés.
- L'ambition ? Elle est intacte.

Tant mieux. Tout ça c'est bon, mais on fait toujours avec de moins en moins de ressources, de moins en moins de personnes ou en tout cas de moins en moins chez SFR.

Et là non, il n'y a pas de cohérence, c'est clair.

- **Les mobilités internes sont-elles complètement gelées durant le plan ?**

Ça dépend :

- si on est vraiment dans un vrai plan de départs volontaires ou les salariés peuvent rester sur leur poste, donc où il n'y a pas de besoin de reclassement interne ou des mobilités internes pendant le process, ça ne pose pas de problème.
- en revanche, si on est dans une situation pas très claire ou contrainte, comme il ressort du projet de la direction, normalement, les mobilités internes devraient être gelées pendant la période puisque les postes disponibles devraient être utilisés pour reclasser les salariés dont on supprime le poste.

Celles qui sont déjà lancées depuis quelques temps, peut-être qu'il semble normal qu'elles se mettent en place. Mais là maintenant, les mobilités devraient être gelées pour permettre le reclassement des salariés qui ne souhaiteraient pas partir de l'entreprise en l'état actuel du projet.

- **Le projet de suppression de poste est basé sur le volontariat, mais que se passera-t-il s'il n'y a pas assez de volontaires ?**

La seule chose que la direction est capable de nous dire pour le moment, c'est : « *il n'y aura aucun licenciement contraint ... au 31 décembre 2021* » ! Evidemment c'est une réponse très insuffisante et vous comprenez que la **CFDT** demande un engagement beaucoup plus fort dans la durée. Après tout l'horizon du projet plus large dans lequel s'inscrit ce plan n'est-il pas 2025 ?! ...