

Réponses aux questions posées lors de la Webconf CFDT du 8 juillet 2021

THEME	QUESTION	REPOSE CFDT
Accompagnement	Le Manager peut-il demander ouvertement aux membres de son Equipe qui est volontaire ?	Oui, mais il n'y a aucune raison et obligation d'y répondre franchement :-)
Catégories d'emploi	Concernant les classements dans les catégories, n'assistez-t-on pas ailleurs des différences notables de traitement et de classement selon le contrat d'origine ?	Beaucoup ont pu noter en effet des différences sensibles et plus généralement un découpage plutôt "orienté", qui vise précisément certaines personnes, ce qui entre en contradiction avec le volontariat prétendument privilégié. À noter que le contrat de travail d'origine (donc la société juridique d'appartenance) est un critère d'appréciation des catégories que la CFDT a demandé de supprimer pour éviter cette discrimination arbitraire alors que dans les faits, cela ne reflète en rien l'activité de personnes.
Catégories d'emploi	Pouvez-vous préciser quel type d'erreur catégorie professionnelle dans courrier à recevoir et à contester : erreur par rapport à fiche de paie ?	Nous parlons d'erreur de positionnement dans la catégorie d'emploi en fonction de l'intitulé d'emploi, de la direction exécutive, ou de l'activité réellement effectué par le salarié.
Communication	Nous ne comprenons pas les communications de la Direction !	C'est pour ça que nous tentons par ces webconf et nos communications régulières de démonter les "Fake News" :-)
Conflit d'intérêt	Par rapport au sujet évoqué sur Rhon'Tél à la supervision à sortir permettant aux actionnaires d'avoir une action groupe plus haute, n'y a-t-il pas entrave ou interdiction sur ce type d'agissement en lien avec la bourse ?	La question n'est pas très claire mais le lien entre externalisation de la supervision en particulier et cours de bourse n'est pas établi. D'autant qu'Altice Europe n'est plus cotée depuis fin janvier 2021. En revanche, il est indéniable que la suppression de nombreux services ou activités a pour but d'accroître la valeur de l'entreprise aux yeux des marchés financiers.
Départ Externe Création d'entreprise	Le congé de reclassement est réservé à priori sur 18 mois pour ceux qui feront une formation. Pour ceux de plus de 55 ans et sur une création d'entreprise, peuvent-ils bénéficier de 18 mois de congé de reclassement ou plafonner à 12 mois ? Merci	Cela fait partie des éléments en cours de négociation et d'échange dans les CSE. Dans cette période de crise, nous avons toujours milité pour que les conditions soient à minima celle de 2017, voire pour intégrer les évolutions permettant de passer à 24 mois de CR pour les formations.
Départ Externe Création d'entreprise	Dans le cadre d'une reconversion, sera-t-il possible de cumuler les aides à la formation et les aides à la création d'entreprise ?	Il y a des formations possibles pour un projet de création d'entreprise, en lien avec l'objet de celle-ci. Mais attention : pour en bénéficier, il faut bien présenter un projet de création d'entreprise et non de formation. Attention Bis, on ne peut pas cumuler le budget "Formation longue diplômante" et l'aide à la création d'entreprise.
Départ Externe Création d'entreprise	Le statut d'auto entrepreneur est-il considéré comme une création d'entreprise dans le cadre du PDV ?	Oui.
Départ Externe	Le congé de reclassement veut dire touche son salaire actuel plus celui d'un CDI ou alternance ? Et donc le CR sera diminuer du chèque final ?	Durant le CR on ne touche l'indemnité de reclassement (75% puis 65%) uniquement si l'on a pas déjà un salaire chez un autre employeur. Dans tous les cas, la rupture du CR ne permettra pas de percevoir la totalité des mois de CR restant (par exemple, en cas de période d'essai concluante).
Départ Externe	Congé reclassement, le décret "24 mois" du 21 mai... Si la Direction s'entête sur 18 mois, quelle solution : tribunal ? Le décret est bien la loi, non ? S'il n'est pas appliqué, quel est son utilité ? Dis autrement, dans quel cas appliquer le 24 mois ?	Les 24 mois ne sont possibles que dans le cas d'une formation d'une durée équivalente. Malheureusement ce n'est qu'une possibilité légale et non une obligation.
Départ Externe	Je souhaite profiter du PDV pour quitter SFR. je passe actuellement des entretiens et on me demande à chaque fois quand je serai disponible ? je dois dire fin Septembre ? Octobre ou plus ?	Du fait du décalage possible du calendrier par la DRIEETS (inspection du travail) ou par le juge, nous ne pouvons pas vous répondre précisément. Il vous est toujours possible de réfléchir à une MVS, mais sans garantie de bénéficier des mesures du plan ! Mais vous avez toujours la possibilité de revenir dans votre entreprise actuelle à un poste équivalent. L'évolution actuelle du projet ne permettra pas de commencer un nouveau job en septembre tout en bénéficiant des moyens du plan. Et octobre reste également encore incertain.
Départ Externe	Congé reclassement : maintient de la mutuelle pendant tout le congé et un an après, ou pas ? PS : merci pour tout le travail effectué sur ce PDV.	Oui, la complémentaire santé est maintenue pendant la durée du congé de reclassement. A la suite du congé de reclassement la "portabilité" de la complémentaire santé est mise en œuvre pendant 1 an maximum. Pour en bénéficier il faut être inscrit à Pôle Emploi, cette couverture par la complémentaire santé est alors gratuite.
Départ Externe	Les allocations du CR sont-elles censées être prises sur les indemnités finales ? Le CR implique-t-il une MVS automatique ?	Non, ces deux indemnités sont distinctes, mais une partie des indemnités du CR sont monétisables en cas de rupture anticipée de celui-ci (sinon, c'est une indemnité mensuelle de reclassement) et viendront s'ajouter aux indemnités de licenciement. Il n'y a pas de MVS dans le projet de PDV actuel, c'est une possibilité qui peut être utilisée pour prendre un poste à l'extérieur sans attendre l'ouverture du PDV. Mais ATTENTION, partir en MVS ne garantit absolument pas de pouvoir bénéficier du PDV.

Départ Externe	Pour partir via la MVS dans les mêmes conditions que l'ancien PDV de 2017. Cela fait il partie de vos négos ?	En 2017, les départs en MVS bénéficiaient d'un rang préférentiel de priorité au moment où la première commission de validation s'est ouverte. Mais le dossier avait été beaucoup mieux préparés et les choses étaient claires plusieurs mois avant que le plan ait été présenté. En 2021, les MVS sont toujours possibles mais il n'y a pas de rang de priorité pour le moment et les discussions ne sont pas pour le moment sur ce sujet.
Départ Externe MVS	Je suis volontaire pour un départ. J'ai déjà un poste à l'extérieur. Pensez-vous qu'une MVS avec un départ au 01/10 me permettra de rester dans le pdv ?	Rien n'est moins sûr car cela dépendra de la date de mise en œuvre effective du PDV, si celui-ci voit le jour. En effet, la direction vient déjà de décaler unilatéralement les avis des CSE à début septembre, date à partir de laquelle la DRIEETS (inspection du travail) commencera à étudier le dossier en vue d'une éventuelle homologation. La MVS est un dispositif légal soumis à l'approbation de l'employeur. Contrairement à 2017, les départs anticipés ne seront pas prioritaires pour la validation de dossier en commission. Il y a donc le risque de ne pas bénéficier des mesures du plan. Il sera par contre possible de revenir à un poste équivalent dans l'entreprise.
Départ Externe MVS	Concernant la MVS (Mobilité sécurisée), quelle est la durée de sécurisation ? 6 mois, 12 ? +?	Tout est possible, il faut faire sa demande à l'entreprise qui accepte ou non la durée demandée. À notre connaissance, c'est plus souvent 6 mois que 12.
Départ Externe MVS	Quels sont les délais entourant une MVS ? entre le dépôt, l'acceptation, la date de départ ?	Il n'y a pas de délai légal
Départ Externe MVS	MVS : attention, certains managers relayent auprès de leurs salariés de se rapprocher de la RH pour s'identifier s'ils sont intéressés par ce dispositif !	Soyez prudent le départ anticipé en MVS ne garantit absolument pas de pouvoir bénéficier du PDV.
Départ Externe Senior	C'est quoi un Sénior pour SFR ?	De ce que nous en dit l'entreprise, ce sont les plus de 45 ans ... mais c'est une notion très subjective et très mouvante, selon ce qui arrange l'entreprise !
Départ Externe Senior	Y-a-t-il des mesures particulières pour les séniors qui veulent partir et quelles sont-elles ?	La seule mesure est le DTFC (Dispositif de Transition de Fin de Carrière) qui dispense d'avoir tout autre projet que de partir à la retraite à taux plein (au sens CNAV) si celle-ci intervient dans les 36 mois (maximum) au moment de la demande. La CFDT a revendiqué (et continue de le faire) pour que ces 36 mois soient rallongés et que d'autres moyens soient proposés (rachat de trimestres, cessation progressive d'activité, etc.).
Départ Externe Senior	Comme en 2017, est-ce que les employés de plus de 50 ou 55 ans seront éligibles ?	Les seuils d'âge ne confèrent pas la notion d'éligibilité mais déterminent des tranches pour lesquelles certaines indemnités sont majorées. À noter que ces seuils n'étaient pas de 50 et 55 ans en 2017 mais de 45 et 50 ans, avec ce réhaussement des seuils, c'est donc une économie de plus que cherche à faire l'entreprise.
Départ Externe Formation	Si au bout de la formation certifiante, le salarié n'obtient pas la certification que se passe-t-il ?	Rien, la rupture du contrat aura quand même lieu. Si le Congé de Reclassement n'est pas épuisé Alixio accompagnera le salarié dans une recherche d'emploi.
Départ Externe Formation	Dans le cas où je pars en formation dans le cadre du PDV je serais rémunéré à 75% de mon salaire pendant 12 mois, est-ce que cette rémunération sera déduite de mes indemnités de départ ?	Les indemnités " de départ " sont liées comme leur nom l'indique à la sortie de l'entreprise (indemnité conventionnelle de licenciement par exemple) et sont donc versées en une fois au moment du solde de tout compte. Toutes les autres indemnités sont destinées à compenser une partie du salaire pendant la période de reclassement et sont donc versées mensuellement : c'est le cas de l'indemnité de reclassement, qui permet par exemple de mener à bien sa formation.
Départ Externe Formation	Est-ce qu'une formation qui débiterait en septembre 2022 car la session de septembre 2021 commencera avant les commissions peut être acceptée/validée. Sera-t-elle considérée comme un projet finalisé ?	Il est clair que le calendrier des formations est délicat. Dans les négociations en cours et les échanges en CSE, ce point est abordé, comme par exemple, comment pouvoir rejoindre la session de formation suivante s'il n'était pas possible de d'accrocher celle de l'automne 2021.
Départ Externe Formation	Est-ce qu'on peut bénéficier du PDV si on a une formation démarrant au mois de septembre 2021 ?	<i>cf. réponse ci-dessus</i> <i>ça semble très compliqué car le plan ne devrait pas être validé avant le début de cette formation. Nous regardons pour qu'un départ puisse se faire sur une autre session de formation, y compris en septembre 2022.</i>
Départ Externe Formation	Je ne trouve pas satisfaisant d'attendre jusque 10 mois si son projet de formation doit décaler à sept 2022. N'y a-t-il pas d'autres possibilités pour commencer sa formation en sept 2021 ? Par ex : Engagement de SFR à rembourser le coût de la formation que le salarié pourrait commencer sur ses congés ?	<i>cf. réponse ci-dessus</i> <i>Nous sommes bien conscients du décalage entre le calendrier PDV et celui des cursus de formation. Nous regardons en CSE et en négociation quelles mesures peuvent être mises en place dans le meilleur intérêt des salariés souhaitant partir.</i>
Départ Externe Formation	Est-ce qu'on peut faire un CPF transition pendant le PDV ?	Oui, vous pouvez utiliser votre Compte Personnel de Formation, mais il y a déjà des moyens prévus pour que l'entreprise finance une formation sans à avoir à utiliser son CPF.

Départ Externe Formation	Est-ce que dans le cadre d'une formation diplômante et en alternance, l'employeur perçoit une prime ?	SFR ne touche pas de prime si vous faites une formation diplômante en alternance.
Départ Interne	Si éligible et si mobilité chez XP FIBRE, possible ? sur quoi se raccrocher à date sur les indemnités en cours de négo ? les 9 mois sur 48 mois ?	Rien n'est figé mais dans la dernière proposition de la direction, et sauf erreur de lecture, on est plutôt sur 2 mois de salaire ! Car XP Fibre est dans l'UES SFR. La CFDT a fait cette demande mais XP Fibre faisant partie de l'UES SFR, la direction n'a pour le moment pas répondu favorablement à cette demande. L'indemnité de 9 mois maximum, versée en 48 mensualités correspond à des sociétés d'Altice France qui ne sont pas dans le pôle Télécom.
Départ Externe interne	Si une personne éligible au PDV va chez Rhôn Telecom, est-ce considéré comme un nouveau CDI ?	C'est un nouveau CDI puisque il y a changement d'employeur mais l'ancienneté est reprise (mais pas le socle social ni le salaire). Comme c'est un repositionnement à l'intérieur du groupe, les indemnités du départ à l'externe ne sont pas accessibles mais il pourrait y avoir une mesure indemnitaire spécifique, bien inférieure (par exemple, un maximum de 9 mois de salaire, versés en 48 mensualités).
Départ Externe interne	Congé reclassement : quid de la retraite de base et de la complémentaire sur l'ensemble de la période ?	Nous avons demandé que le Congé de Reclassement intègre la cotisation à la retraite générale et complémentaire pour sécuriser les salariés sur ces périodes ... les trimestres du régime général
Départ Externe interne	65 ans je rentre dans le plan fin de carrière ; il y a la notion de départ en retraite à taux plein ; or j'ai mon taux plein depuis juin 2021 mais je comptais partir en 2023 à 67 ans pour avoir une meilleure retraite ; croyez-vous que je pourrais faire mon plan de fin carrière malgré tout ? sinon , serait il plus judicieux de prendre le pdv avec une création d'entreprise ?	Malheureusement, le DTFC n'est destiné qu'aux personnes dont l'âge de retraite à taux plein n'est pas encore atteint (jusqu'à 36 mois avant). Donc si ce cap a déjà été franchi, il n'est pas possible d'en bénéficier et mieux vaut donc en effet avoir un projet valable de type CDI/CDD, Formation ou Création/Reprise d'entreprise.
Documents PDV	Où peut-on consulter la dernière version des livres 1 et 2 ?	Rapprochez-vous d'un de vos représentants CFDT dont la liste figure ici (http://lacfdtsfr.fr/vos-representants-cfdt/) et qui vous indiquera comment accéder aux informations. Pour rappel, le Livre 1 est par définition un document en cours d'évolution jusqu'au rendu d'avis par les CSE.
Eligibilité	Comment préparer sur le projet si on ne sait pas si on est éligible ?	L'éligibilité n'est pas définitive tant que les CSE n'ont pas rendu leur avis car les incohérences ou discriminations que l'on relève dans la construction des catégories professionnelles sont en cours de discussion. Néanmoins en vous rapprochant d'un de vos représentants CFDT dont la liste figure ici (http://lacfdtsfr.fr/vos-representants-cfdt/), vous pourrez avoir une vision assez précise de votre situation actuelle.
Eligibilité	Est-ce que la direction est revenu sur les postes éligibles "ciblés". Et est ce que est elle a revue les choses afin d'élargir sur une catégorie d'emploi par direction (comme en 2017) ? Merci	La CFDT a demandé clairement que les paramètres "direction" et "société" soient supprimés, de manière à permettre une plus grande fluidité au sein de catégories qui sont déjà précisément décrites et qui ne doivent pas dépendre de l'organisation. La direction semble disposée à bouger partiellement sur le critère de l'organisation (dans certains cas précis seulement), mais cela reste insatisfaisant et injuste à nos yeux, ce que nous avons déjà signalé à la DRIETS (inspection du travail).
Formation	Par ailleurs , le fait d'être dans le champ du numérique, s'inscrivant dans le plan stratégique, pourrait permettre de bénéficier des mesures complémentaires de subventionnement en matière de formation ?	Ces aides supplémentaires, si elles existent, ne sont pas décidées dans le cadre du PDV, mais au niveau des Opérateurs de Compétences (OPCA) de chaque branche. Par exemple l'OPCA ATLAS (Bureaux d'Etudes) a une politique volontariste pour attirer de nouveaux salariés vers les métiers de sa branche.
Hors PDV	On est où des tickets restaurants ? la date de l'audience. La Direction a t-elle revu en la matière un peu de sa position initiale ?	L'assignation portée par la CFDT en juin 2020 n'a pas pu être traitée en référé, ce qui explique qu'elle prend du temps. Les échanges d'écritures entre les parties et le Tribunal sont maintenant terminées et l'audience de plaidoirie a été fixée par le Président du Tribunal au mardi 26 octobre. Pour les périodes de télétravail imposé en 2020 (près de la moitié des jours travaillés), la direction n'a pas bougé et s'en remet maintenant au jugement.

Hors PDV	Le télétravail à 100% sur la base du volontariat serait très intéressant.	Le télétravail à 100% n'est pas la formule privilégiée par la CFDT et n'est pas souhaitable car il porte le plus souvent en germe des difficultés pour le salarié : isolement personnel pouvant aller jusqu'au sentiment d'abandon, manque de coopération dans le travail, difficultés managériales, environnement du foyer peu adapté, etc. En revanche, un télétravail choisi, sans tabou, reposant sur la confiance réciproque et qui permettrait à chacun d'en bénéficier de 2 ou 3 jours par semaine afin de mieux concilier sa vie privée et sa vie professionnelle sans pénaliser la quantité comme la qualité de sa contribution aux objectifs de l'entreprise a tout le soutien de la CFDT qui milite sans relâche pour ce type de formule depuis des mois ! Mais pour y parvenir, il faut une entreprise à l'écoute des évolutions du monde du travail, lesquelles n'épargnent pas SFR ...
Intéressement / Participation	Ma demande n'est pas en lien avec le PDV, mais avec les e-mails de la direction portant sur intéressement/participation : pouvez-vous expliquer les modifications apportées à l'accord d'intéressement 2019-2021 signé le 30/06 ? Merci !	Il n'y a pas de modification à proprement parler, mais la mise à jour pour l'année 2021 des objectifs et seuils permettant de calculer l'intéressement. Il y a eu le même avenant l'année dernière car l'accord est triennal (2019-2021) et les avenants sont annuels.
Intéressement / Participation	J'en profite vu que nous avons reçu les mails de la RH récemment pourquoi l'accord sur la participation n'a été signé que pour l'année 2020 ? et pour l'accord sur l'intéressement est ce que les résultats sont facilement atteignables ? Merci	La CFDT voulait élargir le bénéfice de la participation à l'ensemble des salariés du Pôle Telecom. Mais la direction, du fait du changement de Stratégie pour SFR Distribution ne voulait pas s'engager au delà de 2020 ! Au-delà de ça toujours pas d'évolution de la formule de calcul de la RSP (Réserve Spéciale de Participation) qui permettrait aux salariés de toucher des sommes plus en rapport avec la richesse qu'ils contribuent largement à créer, plutôt que de subir en permanence les optimisations fiscales faite par le groupe.
Négociations	N'ont-ils pas perdu en plus des mouches et du vinaigre de la méthode dans la négociation ?	La CFDT a constaté que la "méthode" de négociation a brutalement évolué depuis début 2020 : la direction fonce et "coche les cases" pour rester dans le minimum légal mais n'écoute absolument plus les salariés via leurs représentants. Il est significatif de constater qu'un PDV de 5.000 suppressions a pu être mené en 2017 avec les mêmes représentants syndicaux alors qu'en 2021, le trouble est bien plus grave, du fait du changement de direction et de son arme favorite : le rouleau-compresseur.
Négociations	Pourquoi tant de rigidité ? c'est loin d'être rationnel pour cette Direction !	C'est la stratégie du passage en force qui a été choisie par la direction. Pour la direction, elle a une rationalité.
Organisations Syndicales Représentatives	Avez-vous prévu d'autres journées de débrayage ?	Le débrayage intersyndical du jeudi 24 juin a été un vrai succès avec quelque 1.200 salariés ayant rejoint le mouvement sur les différents sites et même à distance et ce, alors que le télétravail était encore très majoritairement la règle. Nous vous tiendrons informés des actions de la rentrée, période plus propice à la mobilisation.
Organisations Syndicales Représentatives	Toutes les OS sont d'accord pour ne pas signer d'accord ? UNSA y compris... ?	La CFDT a toujours affiché sa position en faveur d'une négociation, donc à la recherche d'un accord. Cependant, l'attitude et les moyens mis en face par la direction ne permettent pas pour le moment de créer les conditions favorables à un accord. Nous sommes en intersyndicale et il est probable que si vous posez la même question aux autres organisations syndicales, vous obtenez la même réponse.
Organisations Syndicales Représentatives	Si pas d'accord CFDT, l'UNSA pourrait signer ou pas ? Ils sont majoritaires...	Les poids de signature permettent en effet en théorie à l'UNSA de signer seule les accords (ou d'empêcher leur mise en œuvre). A vérifier auprès d'eux mais la position qu'ils ont affichée jusqu'à maintenant dans l'intersyndicale, c'est qu'un sujet aussi grave ne pouvait pas faire l'objet d'une scission syndicale.
Organisations Syndicales Représentatives	L'UNSA est elle en phase sachant qu'elle est majoritaire, n'y a-t-il pas un risque que la direction fasse un pas vers l'UNSA au détriment des autres OS ?	<i>cf. réponse ci-dessus</i>
Organisations Syndicales Représentatives	Que risque-t-il de se passer si l'intersyndicale ne signe pas l'accord ?	L'accord vient en substitution et en amélioration du Livre 1 posé par la direction, dans le cadre d'une négociation avec les organisations syndicales. Si celui-ci n'est pas signé, ces sont les CSE qui reprennent la main et la DRIEETS (inspection du travail) va être alors beaucoup plus pointilleuse dans l'examen du plan en vue de son éventuelle homologation (une fois l'avis des CSE rendu).
Organisations Syndicales Représentatives	. Que se passe-t-il si la direction n'obtient pas de signatures d'accord par les syndicats ?	Elle ne pourra présenter que des mesures unilatérales et l'inspection du travail (DRIEETS) risque fortement des les retoquer empêchant la mise en œuvre en l'état du plan de départ. La direction a donc tout intérêt à aboutir à un accord. Encore faut-il y mettre les moyens et adopter l'attitude d'ouverture adéquate !

Outils PDV	Tous mes collègues se demandent pourquoi il n'y a pas de mise en place de l'Espace Conseil Emploi ? Ils en auront besoin pour avoir des détails sur les mesures et méthodes proposées par la direction, afin de pouvoir préparer leurs éventuels projets.	Le souci, c'est qu'aujourd'hui les mesures, les critères, et même l'éligibilité ne sont pas actés car la consultation ne sera conclue qu'en septembre au mieux, et que les négociation n'avancent pas. L'ouverture anticipée d'un tel Espace n'est envisageable que lorsque le projet est présenté suffisamment à l'avance et qu'il repose sur des explications rationnelles, avec des moyens et une attitude de la direction qui respecte les salariés et leurs représentants.
Pouvoirs publics	Le dispositif Transco, une solution pour le PSE ?	Ce dispositif d'adoption très récente (fin 2020) s'adresse en priorité aux entreprises qui connaissent des mutations avérées. Ce n'est pas le cas de SFR dont le projet est simplement de supprimer des emplois.
Pouvoirs publics	Comment l'état peut-il faire le lien avec le dispositif Transco sachant qu'il est certainement bon de profiter de la dynamique de la transition numérique ?	<i>cf. réponse ci-dessus</i>
Pouvoirs Publics	Peut-on envisager de faire intervenir des décideurs du gouvernement pour faire " restructurer " ce plan afin de mieux garantir la pérennité de l'entreprise?	Le gouvernement ne peut pas intervenir directement et il a été consulté officieusement par la direction avant d'être révélé aux salariés et à leurs représentants. Mais l'intersyndicale mène aussi le combat sur ce front et a déjà alerté de nombreux décideurs politiques de premier plan et les administrations compétentes pour faire bouger les lignes.
Procédure PDV	Est-ce que l'absence de signature par les syndicats menerait en echec ce PSE ?	<i>cf. réponse ci-dessus</i>
Procédure PDV	Quel est le pouvoir de la DRIEETS ? Peut-elle bloquer le plan ou est-ce juste des recommandations ?	Elle peut contester certaines mesures qui, sans modifications, ne permettront pas de mettre en œuvre le plan. Le regroupement des salariés dans les catégories professionnelles et le ciblage actuel des salariés par exemple.
Procédure PDV	Que pourra faire la DRIEETS quand le plan lui sera présenté ?	<i>cf. réponses ci-dessus</i>
Procédure PDV	Le calendrier du PDV a-t-il été retardé de 1 mois ? c'est ce que je lis des communications syndicales, mais la direction communique le contraire	La direction a décidé unilatéralement de reporter la remise d'avis des CSE à début septembre au lieu de début août (mise à jour le 22 juin du L1 initial du 29 mars). Ce qui a pour conséquence de reporter d'autant le démarrage du plan, après homologation éventuelle de la DRIEETS (inspection du travail).
Procédure PDV	Savez-vous à partir de quelle date seront envoyés les courriers disant si on est éligible ou non?	Ils ne pourront être envoyés que lorsque la procédure d'information-consultation sera close (incluant la validation par l'inspection du travail). En effet d'ici là, tout peut être modifié, soit par accord soit par décision unilatérale de la direction. En général, le courrier est envoyé dans les 2 ou 3 semaines suivant l'homologation par l'inspection du travail.
Procédure PDV	Quand va-t-on recevoir le courrier ?	<i>cf. réponse ci-dessus</i>
Procédure PDV	Pour quand est prévue la mise en place effective du PDV (commissions, départ effectif de l'entreprise, etc...) ?	Il ne pourra pas se mettre en place avant la fin de la procédure d'information-consultation et la validation des mesures d'accompagnement par l'inspection du travail. A priori, avec le calendrier actuel et le rallongement unilatéral d'un mois par la direction de l'information-consultation, pas avant octobre...
Procédure PDV	Pouvons-nous stopper le plan ? dans le cas ou c'est NON ne faut-il pas négocier avec la direction ? et qui dit négociation dit faire des concessions des deux côtés. Dans le cas contraire ne serait-ce pas les salarié(e)s partants et restants qui en payeront les frais ?	Aujourd'hui la direction ne connaît aucune autre stratégie que le passage en force ("rouleau compresseur" + "submersion des représentants du personnel"). Il n'y a plus de dialogue social dans l'entreprise. C'est surtout ça qui est dangereux pour les salariés qui vont rester. Pour ceux qui souhaitent partir, il y aurait effectivement un peu à gagner par la négociation.
Procédure PDV	Certains détails importants sur le PDV restent flous, faute de réponses crédibles, car souvent contradictoires ou basées sur des rumeurs/suppositions. Même venant d'élus.	C'est normal, actuellement tout peut encore évoluer, par décision unilatérale de la direction ou accord !
Procédure PDV	Mr Rabuel avait l'air d'indiquer que le jugement rendu pour SFR Distribution ne s'appliquait pas aux autres entités de SFR et que par conséquent le plan se poursuivait tel que prévu.	Effectivement, cette décision de justice ne vaut que pour SFR Distribution. Du côté de l'UES SFR, on continue, avec un décalage acté unilatéralement par la direction, la capacité d'avancer en négociation et en final la validation ou pas par la DRIEETS (inspection du travail) et la décision de justice attendue pour le 21 septembre concernant la fraude aux orientations stratégiques et la violation de l'accord NewDeal.
Procédure PDV	Pourquoi la victoire du 18/06 ne porte que sur SFR Distribution ?	Parce que la justice ne se prononce que sur les questions qui lui sont posées. Et elle est posée d'un côté par le CSE SFR Distribution et de l'autre côté par le CSEC de l'UES SFR. Nous ne pouvons que regretter que le tribunal judiciaire de Paris soit allé moins loin dans sa décision pour l'UES SFR.

Procédure PDV	Si le 21/09 le juge confirme la déloyauté de la direction, est-ce que le PDV est annulé ?	A priori non, mais des dispositions de l'accord NewDeal devront peut-être s'appliquer (mesures d'accompagnement, respect du strict volontariat, etc.). La direction pourra aussi faire appel dans tous les cas. Il n'en reste pas moins qu'en termes d'image pour nos dirigeants et actionnaires, la reconnaissance d'une fraude serait délicate.
Procédure PDV	Le calendrier ne risque t-il pas de déraper au delà du 31 décembre 2021 ?	C'est déjà chose faite puisque la période d'ouverture du plan est de 4 mois à compter de l'homologation. Or ceci n'interviendra au mieux que fin septembre puisque la période d'information-consultation a été rallongée unilatéralement par la direction jusqu'au 6 septembre.
Procédure PDV	Pouvez vous maintenant au vu des conditions de négociation des deux séances de juillet demander à ce que l'inspection du travail signe la fin de partie et vienne jouer un rôle d'arbitre ?	L'inspection du travail (DRIETS) ne peut pas jouer ce rôle tant que la procédure d'information-consultation et les négociations éventuelles qui y sont attachées n'est pas terminée. Donc en l'état actuel elle ne peut pas se prononcer définitivement avant la 2ème moitié de septembre au mieux, elle peut simplement donner des conseils ou formuler des souhaits.
Procédure PDV	Savez-vous combien de temps après la validation de l'inspection du travail, aura lieu la 1ère commission de validation des dossiers?	Probablement dans les 2 ou 3 semaines qui suivront.
Procédure PDV	Si le salarié se déclare volontaire auprès d'Alixio en attendant que les conditions de départ soit plus claires. Peut-il changer d'avis s'il (le salarié) juge que les conditions sont insuffisantes ?	Aujourd'hui, Alixio ne prend en compte aucune demande puisque les Espaces Mobilités ne sont pas ouverts. Mais dans tout les cas, seul l'envoi du dossier complet validé par Alixio à la commission de validation vaut demande officielle. Et, par la suite, le salarié pourra toujours ne pas signer la rupture.
Procédure PDV	Si le salarié est volontaire, quand peut-il préparer son dossier ?	Dès maintenant, un salarié ayant le projet de quitter l'entreprise peut rechercher un poste à l'extérieur, une formation, ou un projet d'entreprise. L'assistance par Alixio n'est pas encore actée car les bases de ce plan sont encore trop floues. Mais pour le moment, il nous semble préférable de ne pas le faire savoir à son manager ou à sa RH.
Procédure PDV	Nous pouvons déposer notre dossier auprès d'Alixio à partir de quelle date ?	<i>cf. réponse ci-dessus</i>
Procédure PDV	Le jugement du 21/09 devrait nous être favorable. ans ce cas, quels seraient les impacts sur le PDV (planning, indemnités,...)	S'il nous est favorable, il modifierait de fait et le contenu du projet et le planning.
Procédure PDV	Quand aura-t-on les détails du nouveau Livre II ?	Le Livre II est le projet de réorganisation et ses conséquences en matière de suppressions de postes. Il n'est actualisé qu'en fonction de l'évolution des postes pourvus ou à pourvoir en raison de la vie "normale de l'entreprise" (embauches, départs, etc.). Il pourrait évoluer si la direction acceptait par exemple de diminuer le nombre de suppressions ce qu'elle hystérise aujourd'hui comme " <i>une opposition à son projet</i> ". L'évolution concernant les catégories professionnelles et donc l'éligibilité relève du Livre I.
Procédure PDV	Est-ce normal que des managers ne préviennent pas des personnes ou équipes éligibles ?	Oui car la construction des catégories professionnelles propres au plan (et donc l'éligibilité) reste en discussion et est susceptible d'évoluer.
Procédure PDV	Le délai n'est-il pas trop court ?	La CFDT demande que les délais de mise en oeuvre soient allongés, 4 mois pour construire un projet nous semble trop court.
Procédure PDV	Que se passe-t-il si je suis en congés lors de l'envoi du courrier d'éligibilité et que je n'ai pas pu le récupérer ?	Par prudence, il est recommandé de faire relever son courrier très régulièrement par une connaissance pendant son absence afin de ne pas le laisser sans réponse pendant plusieurs jours ou semaines.
Procédure PDV	Les documents demandés par le tribunal ont-ils été fournis?	Selon notre expert, une partie des documents fournis n'ont pas été transmis ou sont incomplets. Un point sera fait prochainement sur les suites données à ce sujet, comme par exemple solliciter le tribunal pour faire valoir l'astreinte financière.
Procédure PDV	Si l'expert n'a pas eu l'ensemble des documents requis, n'est-il pas nécessaire de diligenter une mise en demeure pour obtenir ces documents ?	<i>cf. réponse ci-dessus</i>
Procédure PDV	A ce jour, sur le périmètre de l'UES SFR, l'expert est t-il enfin dans des conditions normales de fonctionnement ? A-t-il obtenu tout ce qui était exigé par le jugement ?	<i>cf. réponse ci-dessus</i>
Procédure PDV	Le bénéfice de l'indemnité de solution professionnelle (monétisation du congé reclassement non consommé) est réservé aux salariés choisissant le parcours « nouvel emploi » (elle est accessible à tous les salariés ayant un projet finalisé ou à finaliser en 2017).	Effectivement, la direction a décidé de restreindre le bénéfice de la monétisation au seul parcours "nouvel emploi". Elle ne veut pas revenir sur ce choix ce que déplore la CFDT car c'est un dispositif moins disant par rapport à 2017, tout comme l'abandon de la prime d'ancienneté (qui pouvait en 2017 aller jusqu'à 15.000 €).

Reclassement	Pourquoi ne pas évoquer parmi les mesures possibles des systèmes de mobilité sécurisée élargi aux entreprises du Numérique, ce qui pourrait être une réelle opportunité GPEC pour SFR, au delà de ce PSE et plaire à l'état puisque c'est un reclassement sans passage par Pôle Emploi ?	Cela aurait nécessité pour la direction une plus grande anticipation et une véritable volonté de préservation de l'emploi ainsi qu'une réelle volonté de négociation avec les OS, mais aussi avec les entreprises des branches du Numérique...
Reclassement	Pour le reclassement interne/poste supprimé, quel process a prévu la direction ? Un RDV planifié avec les RH au début du plan ou seulement à la fin du plan ? Ou autre process ?	Dans le cadre d'un PDV, il n'y a pas de "reclassement" mais une réaffectation sur un poste de la même catégorie professionnelle, ou un maintien dans le poste. Dans tous les cas, cela s'impose aux salariés car c'est sans modification du contrat de travail. La CFDT contesté que le choix parmi des salariés d'une même catégorie professionnelle soit fait par le manager sans appliquer des mesures collectives claires et incontestables.
Reclassement	Si un salarié de XP Fibre souhaite profiter du plan, et qu'un salarié de SFR souhaite rester dans le groupe, est-ce qu'une substitution, entre ces 2 personnes sera possible?	En théorie oui, mais la direction a exclu XP Fibre du périmètre du PDV
Reclassement	Quand son poste est supprimé et qu'avant l'annonce du plan on a formulé dans son EA un souhait de mobilité, comment est-ce possible de trouver un poste pour faire une mobilité dans un tel contexte ? au final on se retrouve sans poste et sans possibilité réelle de faire une mobilité. Où est le volontariat ?	Il est toujours possible de faire une mobilité, le départ à l'extérieur n'est qu'une des options possible.
Reclassement	Actuellement sur un poste avec astreinte qui sera transféré chez Rhon' Télécom, si j'accepte un poste en interne sans astreinte est ce que la prime de sortie d'astreinte est due ?	Oui, la prime de sortie d'astreinte et la dégrésivité est due
RH	Pourquoi la RH met-elle de nouveau postes en mobilité mais gelé par le fait du PDV?	Les postes en mobilité sont actuellement gelés pour permettre le repositionnement des personnes qui ne seront pas volontaires au départ à l'externe.
Service Impacté	Avons-nous des nouvelles sur le cas de la supervision?	Rien n'a changé pour l'instant
Stratégies & Orientations	D'après vous quelle est la stratégie de la Direction pour obtenir la signature de l'accord ?	Elle espère appâter les OSR par quelques petites avancées en se rapprochant des mesures de 2017.
Stratégies & Orientations	Que peut espérer la Direction de cette stratégie globalement de pourrissement ? Quels conseils nous donnez vous face à d'éventuelles maltraitances managériales ?	Elle espère monter les salariés contre les OS pour nous forcer à accepter de signer un accord sans véritables avancées. Si vous avez des problèmes avec un manager contactez vos représentants CFDT dont la liste figure ici (http://lacfdtsfr.fr/vos-representants-cfdt/)
Stratégies & Orientations	La stratégie de l'Opérateur ne risque t-elle pas d'être entravée pour 2021 et pour 2022 ?	A chaque plan de suppression d'emplois, l'entreprise se retrouve "en panne", ce sera la même chose en 2021 et 2022.
Stratégies & Orientations	Au delà de la négociation de meilleures mesures d'accompagnement, n'y a t-il pas un danger critique pour SFR dans son fonctionnement ultérieur ?	Bien sûr et c'est pour cela que la CFDT est très attachée à remettre tout en haut des priorités le fonctionnement futur des équipes ainsi décimées mais aussi les conséquences sur les conditions de travail et de reconnaissance des salariés qui resteront.
Stratégies & Orientations	N'y-a-t-il pas dans les capacités du CSE central la possibilité de proposer avec l'expert des contre-mesures sur les orientations stratégiques ?	Rappelons que les orientations stratégiques qui sont venu "préparer" le PDV en amont sont à peu près les mêmes que celles présentés à l'été 2020 et qui ont fait l'objet de contre-propositions aux Conseil d'Administration de la part du CSE Central dès le 15 octobre 2020. Et ce sont les conséquences de ces orientations stratégique sur l'emploi et les effectifs qui ont brutalement fait l'objet d'un revirement à 180° le 19 février 2021 sous forme de réponses aux questions posées par le CSE.
Stratégies & Orientations	La Direction n'a pas fait évoluer l'organisation cible depuis le mois de mars (suite à vos remarques) ? Le fichier des postes impactés que vous avez diffusé est toujours à jour ? pas de changement ?	Il n'y a pas eu de mise à jour du projet de réorganisation, mais une mise à jour des postes actuellement occupés. Car depuis fin janvier, il y a eu des départs, démissions, mobilités (liés à la vie "normale" de l'entreprise). Cela a donc aussi un impact sur le nombre de suppressions restant à faire.
Substitutions	Les substitutions pourraient-elles être mise en oeuvre en même temps que la 1ère phase de départs?	Ce serait techniquement possible mais ce n'est pas la volonté actuelle de la direction, les substitutions "passent après".
Tribunal	Si les Dirigeants n'appliquent pas les décisions de justice, risquent-ils d'être emprisonnés ?	Ce n'est pas le type de sanction applicable en général pour ce type de jugement.