

# **Cfdt:** COMPRENDRE

COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
SFR



**GUIDE PRATIQUE DU COLLABORATEUR SFR**

# SOMMAIRE

## ÉDITO

page 3

## TÉLÉTRAVAIL

page 4

## EMPLOI ET HANDICAP : LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

page 6

## LE CPF : COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

page 10

## VAE : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

page 14

## LA FICHE DE PAIE

page 16

## L'ÉPARGNE SALARIALE

page 20

## CHALEUR ET TRAVAIL : QUELS SONT VOS DROITS ?

page 24

## PRÉVOYANCE COLLECTIVE : QUELS SONT VOS DROITS ?

page 27

## ACCÉDER À VOS DROITS AU CHÔMAGE LA CFDT VOUS ACCOMPAGNE !

page 30

## MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

page 32

## SOLDE DE TOUT COMPTE

page 34

## ENTRETIEN ANNUEL

Page 36

## VOTRE SALAIRE RESPECTE-T-IL LE MINIMUM DES TÉLÉCOMS ?

page 39

## ÉDITO



Parce que connaître ses droits dans l'entreprise n'est pas toujours facile, la CFDT SFR édite et met à jour régulièrement des fiches pratiques à destination de ses élus et de ses adhérents pour qu'ils puissent, en prendre connaissance et renseigner leurs collègues sur les différents accords d'entreprise, sur les dispositions du code du travail ou de notre convention collective.

La CFDT SFR est riche de ses militants, défenseure du salarié, défenseure syndical, juge prudhomale, négociateur de la convention collective, spécialistes de l'épargne salariale ou encore de la protection sociale. Cette richesse, la CFDT, la met à votre service au quotidien pour vous conseiller et vous accompagner au mieux de vos intérêts. C'est la force de la première organisation syndicale de France !

Mais pour la CFDT le « savoir » ne doit pas être détenu par quelques-uns, il doit être partagé pour que nous soyons collectivement plus riches de nos connaissances mutuelles.

Ce livret qui rassemble une partie des fiches pratiques de la CFDT SFR, vous permettra de mieux vous y retrouver, de comprendre, et de faire valoir vos droits. Avec bien sûr l'aide de la CFDT si c'est nécessaire.

Ce livret est le reflet de la philosophie et de l'engagement de la CFDT et de ses militants, le partage du savoir pour l'émancipation de chacun au bénéfice collectif des salariés de notre entreprise.

Bonne lecture !

**Olivier Lelong**

Délégué Syndical Central CFDT



# TÉLÉTRAVAIL

## Quand ?

Jusqu'à **2 jours** de télétravail par semaine

## Qui ?

**Les salariés en CDI / CDD** (plus de 6 mois)  
**les alternants** des sociétés SFR Fibre, Completel, SRR, SMR, SFR, SFR Business Distribution, SFR Distribution.

**Les salariés à temps partiel** (y compris en temps partiel thérapeutique) peuvent bénéficier du télétravail dans les conditions suivantes :

- **Temps partiel  $\geq 80\%$**  de la durée légale de travail ou celle applicable dans l'entreprise : **2 jours** de télétravail maximum par semaine

- **Temps partiel  $\geq 60\%$  et  $< 80\%$**  de la durée légale de travail ou celle applicable dans l'entreprise : **1 jour** de télétravail maximum par semaine.

- **Alternants présence  $\geq$  à 4 jours 2 jours** de télétravail maximum par semaine

- **Alternants présence = à 3 jours 1 jour** de télétravail maximum par semaine

**Sont exclus pour le moment** : Les salariés en boutique, les salariés en 3x8 de la supervision, les directeurs, les itinérants.

## Combien ?

Indemnité de **3€25** par jour de télétravail

Un remboursement en une seule fois, par note de frais, de 50% des frais d'équipement engagés. Remboursement plafonné à **75€** max. *La demande de remboursement doit être faite sous 3 mois après acceptation du télétravail.*

À noter : pour les salariés pour lesquels la médecine du travail préconise plus de 2 jours de télétravail par semaine, seuls 2 jours sont indemnisés à hauteur des 3€25.

## Comment ?

- Les jours de télétravail devront être renseignés dans les outils (MOSAÏQUE / TEMPO) au plus tard 48 heures avant la journée télétravaillée.
- Le manager aura la possibilité d'identifier **1 jour MAXIMUM** par semaine non télétravaillable pour les réunions d'équipes en présentiel.
- Le manager a la possibilité de refuser une demande de télétravail pour des motifs professionnels en lien avec l'activité du service et cela de manière ponctuelle
- Le télétravail nécessite un maintien du lien entre le salarié et l'entreprise. C'est pourquoi le manager **pourra refuser** (c'est différent de refuser !) le télétravail à un salarié s'absentant 3 jours dans la même semaine.
- Les journées de télétravail devront être prises par journée entière

**Le télétravail exceptionnel** a vocation à répondre à des situations inhabituelles, qui sont indépendantes de l'entreprise, telles qu'une situation météorologique comme des intempéries, des dysfonctionnements des transports en commun, des pics de pollution et/ou de pandémies. La situation de télétravail exceptionnel est à l'initiative de l'entreprise ou du salarié qui dans ce cas doit en faire la demande à son manager ou à la RH.

## Process de candidature

- Les candidatures doivent être faites dans l'outil (cf rubrique lien).
- Chaque demande est soumise à la validation du manager qui peut accepter ou refuser sur la base des critères définis dans l'accord. Sans réponse dans un délai de 30 jours, la demande sera automatiquement validée.

- Si vous choisissez de télétravailler depuis votre domicile, vous devrez fournir :

- **une attestation de votre assureur**, indiquant expressément que votre contrat Habitation multirisque couvre l'exercice d'une activité professionnelle à votre « domicile » (à renouveler chaque année), À noter : pour éviter une augmentation de votre police d'assurance, la **CFDT** vous conseille de préciser qu'il s'agit de télétravail ponctuel et non pas permanent comme le supposent souvent les assureurs...

- **une attestation sur l'honneur** dont vous trouverez le modèle dans le formulaire de candidature.

**En cas de refus de votre candidature, vous pouvez contacter votre élu CFDT !**

- Faire un recours par mail, copie votre RH, à votre manager N+2 dans les 5 jours ouvrés qui suivent le refus.

Renouveler votre demande après un délai de 6 mois.

## LES LIENS UTILES :

Pour une première demande :

<http://mycorp210/site029/Pages/Home.aspx>

Pour poser une journée de TAD :

<https://portail.private.sfr.com/tempo>

Pour se faire rembourser les frais :

<https://neo.mykds.com/home?instance=sfr>



## Emploi et handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

### Quand et pourquoi ?

Se faire reconnaître travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place **pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi**. Les démarches pour obtenir cette reconnaissance s'effectuent auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

### Qui ?

Est considérée comme travailleur handicapé « **toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique** ».

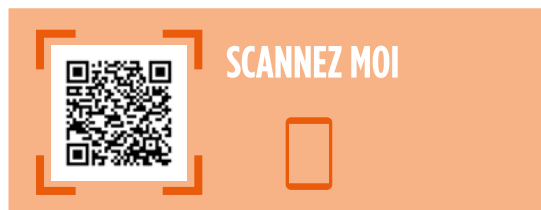
### Qui contacter ?

Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

**Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)**

**Formulaire de demande vers la MDPH :**

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/modelea\\_8pag1c41.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/modelea_8pag1c41.pdf)



### Comment être reconnu comme travailleur handicapé ?

La demande de RQTH est déposée auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide du formulaire [Cerfa n°15692\\*01](#), du certificat médical [Cerfa n°13878\\*01](#), et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles en remplissant le formulaire de demande unique.

La demande peut être présentée par la personne en situation de handicap ou son représentant légal.

Tous les renseignements sur cette démarche peuvent être obtenus auprès des « Maisons Départementales des Personnes Handicapées » (MDPH) constituées dans chaque département et qui exercent, notamment, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles. Les coordonnées de ces maisons départementales peuvent être obtenues auprès des services du Conseil départemental (ex-Conseil général).

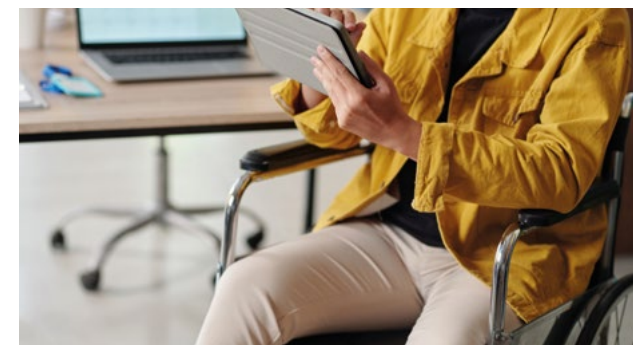
Le médecin du travail dispose de formulaires spécifiques permettant de bénéficier d'une procédure accélérée. Il est donc conseillé d'initier la demande par son intermédiaire.

L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH. Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC). **La RQTH est accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)**, au regard du PPC. La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans).

Certaines personnes, n'ont pas besoin de faire la demande de RQTH pour bénéficier automatiquement des mêmes droits :

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire
- les titulaires d'une pension d'invalidité
- les titulaires d'une carte d'invalidité
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

La RQTH est accordée pour une durée déterminée, et c'est au salarié de renouveler sa demande si nécessaire.







### Demande de renouvellement

Pour éviter les situations de rupture de droits au moment du renouvellement et plus généralement pour ne pas imputer les délais de traitement, le [décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018](#) permet de proroger la RQTH jusqu'à la décision suivante.

**Le médecin du travail** exerce un rôle préventif et conseille l'employeur, les salariés et les représentants du personnel en matière de santé et d'hygiène au travail. Il est également disponible pour vous conseiller sur les mesures nécessaires afin :

- d'éviter ou de diminuer les risques professionnels
- d'améliorer vos conditions de travail
- de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail
- de prévenir le harcèlement moral ou sexuel
- de prévenir ou réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi.

S'il le juge nécessaire, le médecin du travail peut proposer une mutation ou une transformation de poste au vu de l'état physique et mental d'un salarié.

### Quand aller voir le médecin du travail lorsque l'on est un collaborateur reconnu travailleur handicapé ?

- Lors de l'embauche
  - Après un arrêt de travail de plus de 30 jours (maladie, maternité...)
  - Visite de pré-reprise (il est recommandé que vous la fassiez pendant le temps d'arrêt de travail afin de préparer en amont votre retour en entreprise)
  - Pour la visite périodique (cette visite se fera tous les 3 ou 4 ans)
  - Retour d'un congé parental
- Si vous en ressentez le besoin, tout au long de votre parcours en entreprise

### LA PRISE DE CONTACT

Votre RRH est chargé de planifier les RDV obligatoires avec la médecine du travail. Si vous souhaitez rencontrer le médecin à un autre moment, vous pouvez le contacter en direct. Vous trouverez la liste à jour des médecins du travail (37 pages) de chaque site via ce lien Internet :

<http://alticefrancehandicap/les-interlocuteurs-vers-lesquels-se-tourner/quest-ce-que-la-medecine-du-travail/>

### Procédure chez SFR

Pour se faire reconnaître travailleur handicapé chez SFR, les salariés doivent se faire connaître de la [Mission Handicap](#) en fournissant leur reconnaissance de travailleur handicapé (ou celle de leur proche) ou le justificatif de dépôt de leur dossier visant à obtenir la reconnaissance.

### Un salarié handicapé est-il obligé d'informer l'entreprise de son statut ?

Non. Le salarié est libre d'informer ou non l'employeur de son statut de travailleur handicapé. De même, il est de sa seule initiative de décider d'entamer ou non une démarche de reconnaissance de son handicap.

La justification de ce statut est toutefois nécessaire pour bénéficier des dispositions de l'accord.

### Où trouver les informations détaillées sur les dispositifs de l'accord ?

L'équipe de la Mission Handicap SFR est à l'écoute des salariés reconnus travailleurs handicapés afin de les accompagner tout le long de leur vie professionnelle au sein du groupe. C'est l'interlocuteur privilégié de chaque salarié pour toute question relative au handicap dans l'entreprise.

Contactez la Mission Handicap SFR à : [mission-handicap@sfr.com](mailto:mission-handicap@sfr.com)

Ces informations sont disponibles sur le site [Altice France Handicap](#) ou en appelant la hotline [Altice France Handicap](#) Info service au [01 78 16 14 00](tel:0178161400).

### L'accord Handicap Groupe Altice France Pôle Telecom prévoit :

- Des adaptations possibles du poste de travail, des horaires ou des missions ;
- Un accompagnement spécifique dans l'évolution professionnelle des salariés : VAE, bilan de compétences...
- Des aménagements pour les besoins de mobilité des salariés : adaptation du véhicule, prise en charge du surcoût du permis de conduire...

- Des autorisations spéciales d'absence et des CESU, pour les salariés reconnus handicapés ou ayant un enfant en situation de handicap.

### Pour faire vos demandes rendez-vous sur :

<http://alticefrancehandicap/les-dispositifs-dedies-aux-salaries-en-situation-de-handicap/>

Notre Référente Handicap Cfdt est : [Donia KHELIFA](#)

### BON À SAVOIR

**Vous n'êtes pas directement en situation de handicap, mais c'est le cas de votre enfant, de votre conjoint, ou d'un parent...**

L'accord prévoit également des mesures d'accompagnement de ces situations :

- Autorisations spéciales d'absences
- Congé parental spécifique
- Bénéficiaire de « dons de jours » (en cas de handicap, accident ou de maladie grave)
- Chèques CESU spécifiques
- La hotline dédiée est aussi faite pour vous au +33178161400





## LE CPF : Compte personnel de formation

### Qu'est-ce que le CPF ?

**Le CPF a remplacé le DIF** (Droit individuel à la formation) et vous permet de suivre des formations, à votre initiative, pour développer vos compétences et vos qualifications, évoluer professionnellement ou mettre en œuvre un projet.

### Pour qui ?

**Salariés du secteur privé**, ce compte vous suit tout au long de votre carrière, même quand vous changez d'entreprise ou si vous connaissez une période de chômage. Peu importe la taille de votre entreprise, c'est vous qui décidez de l'utiliser pour la formation que vous souhaitez.

### Comment puis-je bénéficier de mon CPF ?

**Plafonné à 5 000 euros, il est ouvert dès votre entrée sur le marché du travail**, et est alimenté de 500 euros chaque année. Il ne sera fermé qu'à votre départ en retraite. L'argent cumulé financera les

actions de formation de votre choix : bilan de compétences, VAE (Validation des acquis de l'expérience), création ou reprise d'entreprise, etc. Votre employeur ne connaît pas le montant de votre CPF et n'a pas à vous le demander, sauf si vous sollicitez une participation financière de sa part à votre formation.

### Un conseil en évolution professionnelle pour vous accompagner

Pour bien préparer votre projet de formation, vous pouvez bénéficier du Conseil en évolution professionnelle (CEP). Gratuit, ce dispositif d'accompagnement personnalisé vous aide à faire le point sur votre situation professionnelle et à construire votre projet :

<https://www.mon-cep.org/>



SCANNEZ MOI



### Qu'est-ce que le projet de transition professionnelle ?

**Le projet de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF)**, supprimé depuis le 1er janvier 2019 : il permet, en effet, une continuité de financement des formations de reconversion avec congé associé. Toutefois, ses contours et modalités d'accès ont évolué.

**Le projet de transition professionnelle** est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, **permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet**. Dans ce cadre, **le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation**.

Le CPF de transition professionnelle permet à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au **financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle**.

Le salarié suit cette formation en tout ou partie pendant le temps de travail. Il bénéficie d'un congé de transition professionnelle ainsi que du maintien d'une rémunération minimale.

### Condition

La **formation doit être éligible au CPF**, celles-ci sont mentionnées à l'article L. 6323-6 du Code du travail.

Pour bénéficier du projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une **ancienneté minimale** en qualité de salarié :

- Soit d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- Soit d'au moins 24 mois consécutifs ou non, qu'elle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en CDD au cours des 12 derniers mois. Ne peuvent être pris en compte au titre du calcul des 4 mois en CDD l'ancienneté acquise au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation, d'un contrat conclu avec un jeune au cours de son cursus scolaire ou universitaire, d'un CDD qui se poursuit par un CDI.

Cette ancienneté est appréciée à la date de départ de formation du salarié.

La **condition d'ancienneté n'est pas exigée pour** les travailleurs handicapés, pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.



**Demande de congé**

Le salarié doit **présenter une demande de congé** dans le cadre d'un projet de transition professionnelle **à son employeur par écrit**, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

La demande indique la date de début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

L'employeur informe le salarié par écrit dans un délai de 30 jours suivant la réception de la demande de congé. Le silence gardé à l'expiration de ce délai vaut acceptation.

L'employeur **ne peut refuser** d'accorder le congé demandé par le salarié **qu'en cas de non-respect des conditions de demande ou d'ancienneté**. Il peut différer le bénéfice du congé de transition professionnelle à certaines conditions.

**Demande de prise en charge**

**Après avoir obtenu l'accord de son employeur** pour bénéficier du congé de transition professionnelle, **le salarié adresse sa demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale** compétente pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail.

La commission procède ensuite à l'examen du dossier du salarié. La commission apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Lorsque la commission **refuse** tout ou partie d'une demande de prise en charge, elle informe le salarié dans sa notification de la possibilité de déposer un **recours gracieux**.

**La rémunération pendant le congé de transition professionnelle**

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les [commissions paritaires interprofessionnelles régionales \(CPIR\) – appelées associations Transitions Pro \(ATpro\)](#) – sont chargées de prendre en charge financièrement les projets de transition professionnelle des salariés.
- Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il a obtenu l'accord de la [commission paritaire interprofessionnelle régionale \(CPIR\)](#). Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

**COMMENT LA CFDT PEUT M'AIDER ?**

La CFDT vous représente et négocie pour vous dans les Commissions régionales dédiées à votre profession (CPRIA, Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat, et CPR-PL, Commission paritaire régionale des professions libérales). Elles mettent en place les accords professionnels qui vous concernent : nous pouvons donc vous renseigner sur leur contenu.



Salaire de référence (SR)	Durée de la formation	
	≤ à un an ou ≤ à 1200 h	> à un an ou > 1 200 h
< 2 X SMIC	100% du SR	100% du SR au-delà d'un an
≥ 2 X SMIC	90% du SR Plancher : 2 x le SMIC	60% du SR au-delà d'un an Plancher : 2 x le SMIC





## VAE : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La VAE a pour objet **l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles**.

Cette action peut être effectuée à l'initiative de :

- L'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- Du salarié dans le cadre de son compte personnel de formation ou d'un congé spécifique.

### Bénéficiaires

La **durée minimale d'activité** requise pour que la demande de validation soit recevable est **d'un an**, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non.

Pour demander la validation des acquis de son expérience, le candidat doit justifier :

- D'une activité professionnelle salariée ou non ;
- D'une activité bénévole ou de volontariat ;
- D'une activité inscrite sur la liste des sportifs de haut niveau ;
- De l'exercice de responsabilités syndicales ;
- D'un mandat électoral local ;
- Ou d'une fonction élective locale.

**Ces activités doivent être en rapport direct avec le contenu de la certification visée.**

Pour apprécier la durée d'un an d'expérience requise, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande peut prendre en compte les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel.

### Procédure

La VAE ne peut être réalisée qu'avec le consentement du travailleur.

La procédure de validation des acquis de l'expérience comprend une étape de **recevabilité de la demande** et une étape **d'évaluation par le jury**.

**Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.**

Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. À défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, en cas de validation partielle, sur la nature des connaissances et des aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire. Les parties de certification obtenues sont acquises définitivement.

**Il vous permet d'analyser vos compétences professionnelles et personnelles ainsi que vos aptitudes et motivations pour élaborer un projet professionnel ou, si nécessaire, un projet de formation.**

### Comment bénéficier d'un bilan de compétences ?

Il peut être réalisé par le salarié en mobilisant son compte personnel de formation (CPF) ou être inscrit par l'employeur dans le plan de développement des compétences.

Dans ce dernier cas, le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié et doit faire l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences, qui comporte des mentions obligatoires (intitulé, objectif, contenu du bilan, moyens prévus, modalités de déroulement et de suivi, etc.). Le salarié peut réaliser un bilan de compétences en

complément d'une démarche auprès d'un conseil en évolution professionnelle (CEP).

### Modalités du bilan de compétence

Le bilan de compétences ne peut être réalisé par l'employeur pour ses salariés et doit être effectué sous la conduite d'un prestataire extérieur à l'entreprise.

Le bilan comporte trois phases :

- une phase préliminaire (analyse de la demande et des besoins du bénéficiaire, définition des modalités de déroulement du bilan...) ;
- une phase d'investigation permettant au bénéficiaire soit de construire son projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, soit d'élaborer une ou plusieurs alternatives ;
- une phase de conclusions qui, par la voie d'entretiens personnalisés, permet au bénéficiaire de s'approprier les résultats détaillés de la phase d'investigation, de recenser les conditions et les moyens favorisant la réalisation du ou des projets professionnels et de prévoir les principales modalités et étapes du ou des projets professionnels, dont la possibilité de bénéficier d'un entretien de suivi avec le prestataire de bilan de compétences.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan lorsqu'il est réalisé sur le temps de travail.

Une fois le bilan effectué, les résultats détaillés et un document de synthèse sont transmis au bénéficiaire et, à sa demande, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Avec l'accord exprès du bénéficiaire, ils peuvent être transmis à toute autre personne (ex. : l'employeur) ou institution (ex. : Pôle emploi).





## LA FICHE DE PAIE

Le bulletin de salaire est mensuel, c'est un document officiel qu'on doit garder.

**La première partie** de la fiche de paie contient (en haut) les informations sur l'identité du salarié (votre nom, l'emploi exercé, votre échelon (ouvrier, cadre, etc.) et votre classification selon la convention collective) et sur l'identité de votre employeur (nom et adresse de l'entreprise, code APE, numéro de SIREN, la convention collective applicable).

**La seconde partie**, c'est toute la partie salaire, cotisations patronales et salariales qui sont versées pour la protection sociale. Le salaire brut n'est pas le salaire réellement perçu par le salarié. Le salaire réellement perçu est le salaire net qui apparaîtra à la fin de votre fiche de paie.

**Le salaire est d'abord affiché en brut** donc avant la déduction des cotisations sociales. On y rajoute (si cela est le cas) :

- la prime d'ancienneté
- les primes exceptionnelles
- les jours de congés payés

- les heures supplémentaires qui ont été effectuées pendant la période de travail mensuelle ou les heures d'astreintes, payées à taux majoré
- les avantages en nature, par exemple, un véhicule de fonction, ou encore le prêt de biens matériels comme un ordinateur de travail.

**Au salaire brut il faut déduire les différentes cotisations.** Ces cotisations permettent d'assurer le fonctionnement des prestations sociales pour pouvoir en bénéficier dans le futur (retraite, maladie, etc.). Sont affichées les cotisations que payent l'employeur et celles versées par le salarié. Les libellés des différentes cotisations et taxes ont été regroupés par catégorie :

- Santé
- Retraite
- Famille
- Chômage
- Accident du travail
- Maladie professionnelle.

### Côté salarié

- **Maladie** : cotisation salariale qui concerne uniquement les départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle.
- **Sécurité sociale vieillesse plafonnée** : cotisation pour la retraite du salarié qui porte uniquement sur la tranche du salaire inférieure à 3 428 euros (en 2021).
- **Sécurité sociale vieillesse déplafonnée** : cotisation pour la retraite du salarié qui porte sur la totalité du salaire.
- **Assurance chômage** : sert au financement des prestations de chômage (cotisation uniquement patronale).
- **Retraite complémentaire** : cotisations permettant le financement de la retraite complémentaire.
- **AGFF** : cotisations versées à l'Association pour la gestion des fonds de financement (AGFF) qui assure le financement de la retraite complémentaire.
- **Prévoyance** : est destinée à compléter les prestations des régimes de base de la Sécurité sociale (frais de santé, invalidité, incapacité, décès, etc.)
- **Garantie maintien de salaire** : sert à financer la couverture complémentaire du salarié s'il est en congé (maternité, paternité, maladie, etc.), en plus des indemnités de la Sécurité sociale.
- **CSG non déductible** : la "Contribution sociale généralisée" est un prélèvement obligatoire qui participe au financement de la Sécurité sociale.
- **CSG déductible** : prélèvement obligatoire qui participe également au financement de la Sécurité sociale. Cependant, cette partie de la CSG

est retirée des revenus imposables, contrairement à la CSG non déductible.

- **CRDS non déductible** : la "contribution au remboursement de la dette sociale" est l'impôt qui a pour but de résorber l'endettement de la Sécurité sociale, ce qu'on appelle communément le «trou de la Sécu».

### Côté employeur

- **Maladie**
- **FNAL** : charge patronale pour l'aide au logement
- **Contribution de solidarité autonomie** : charge patronale destinée à financer l'autonomie des personnes âgées et handicapées (c'est la contrepartie employeur du Lundi de Pentecôte).
- **Financement des organisations syndicales** : charges patronales pour le fonds qui finance les syndicats.
- **Accident du travail** : cotisation qui couvre les risques accidents du travail, les maladies professionnelles et les accidents du trajet.
- **Exonérations de cotisations employeur (anciennement Réduction Fillon)** : réduction de certaines cotisations patronales si le salarié bénéficie d'un salaire n'excédant pas 2 487,33 € (en 2021).
- **Cotisation AGS (FNAGS)** : cotisation qui permet, en cas de redressement ou liquidation judiciaire, le paiement de l'intégralité des salaires aux salariés de l'entreprise.
- **Cotisation mutuelle** : la mutuelle est obligatoire pour toutes les entreprises. Cette cotisation peut également s'appeler « complémentaire santé » sur la fiche de paie.

• **Cotisation formation** : tout employeur a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue des salariés.

• **Taxe d'apprentissage** : a pour objet de faire participer les employeurs au financement des organismes de formation et d'assurer le développement de l'enseignement technologique, professionnel et de l'apprentissage.

Une fois les cotisations sociales déduites, on vient prendre en compte les ajouts en net (non soumis à cotisation). Les cas les plus courants sont par exemple les notes de frais ou les frais de transports.

### Le forfait social : une cotisation patronale particulière

Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur et à destination de la Sécurité sociale. Elle s'applique aux rémunérations qui sont exonérées de cotisation ou de contribution de Sécurité Sociale et qui sont également assujetties à la CSG.

**Exemples de rémunérations concernées** : les primes d'intéressement ou de participation, les indemnités de rupture conventionnelle, les abondements de l'employeur aux Plans d'épargne d'entreprise (PEE), aux Plans d'épargne interentreprises (PEI) ou aux Plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco), etc.

**Le salaire net** est donc le salaire brut moins les cotisations salariales : il se rapproche le plus du montant que le salarié va réellement toucher à la fin du mois. Mais

il faudra ensuite déduire les impôts sur le revenu (qui depuis 2019 sont prélevés directement sur le salaire, c'est ce qu'on appelle le prélèvement à la source).

Le montant de l'impôt sur le revenu se calcule à partir du revenu net imposable. Il faut diviser le revenu net imposable par votre nombre de parts de quotient familial. Le quotient familial désigne le nombre de parts affectées à chaque foyer. C'est-à-dire de personnes à charge dans le foyer. Par exemple, si vous êtes célibataire vous êtes imposé sur la base d'une part. Si vous êtes marié, deux parts. Une fois que vous avez divisé votre revenu net imposable par votre nombre de parts de quotient familial, il faut ensuite appliquer à ce résultat le barème progressif de l'impôt sur le revenu applicable aux revenus de l'année concernée. Et, enfin, multiplier le résultat obtenu par le nombre de parts du quotient familial pour obtenir le montant de l'impôt dû.

**NB** : Le taux d'imposition sur le revenu est directement communiqué à votre employeur (le cas échéant, si vous avez indiqué que vous ne vouliez pas, ou que vous n'avez pas encore fait votre 1<sup>ère</sup> déclaration d'impôts, un taux neutre sera appliqué). C'est à l'employeur que revient le rôle de retirer la somme convenue par l'impôt directement à la "source des revenus, c'est-à-dire sur le salaire net imposable

**Un dernier encart sur la fiche de paie revient sur les congés payés acquis et pris au cours de la période de référence.**

Pour bien lire les congés payés sur une fiche de paie, il faut savoir que les congés payés sont divisés en plusieurs catégories :

• **les congés acquis** : les congés que le salarié a obtenus au cours de la période de référence de l'année précédente (entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai dernier). Ils sont indiqués par la mention « Congés N-1 » ou « CP N-1 », N représentant l'année de référence en cours.

• **les congés en cours d'acquisition** : il s'agit des congés que le salarié est en train d'acquies au titre de l'année en cours, c'est-à-dire depuis le 1<sup>er</sup> juin dernier. Ils sont indiqués par la mention « Congés N » ou « CP N ».

• **les congés pris en N-1 et N** : les congés payés pris en N-1 sont les congés que le salarié a pris et qui concernent la période de référence de l'année précédente, tandis que les congés payés pris en N sont les congés pris sur la période de référence en cours.

• **le solde de congés payés** : ce solde correspond à la soustraction entre les congés payés acquis et ceux qui ont été pris depuis le début de la période de référence.

Enfin, sur le bulletin de paie apparaît le cumul des salaires mois après mois, ainsi que le net imposable mensuel et annuel.

Pour les salariés SFR n'ayant pas refusé la version numérique, les bulletins de salaire sont automatiquement stockés dans le coffre-fort numérique. Celui-ci vous permet de recevoir et conserver vos bulletins de salaire et d'autres documents RH sans limite de durée.

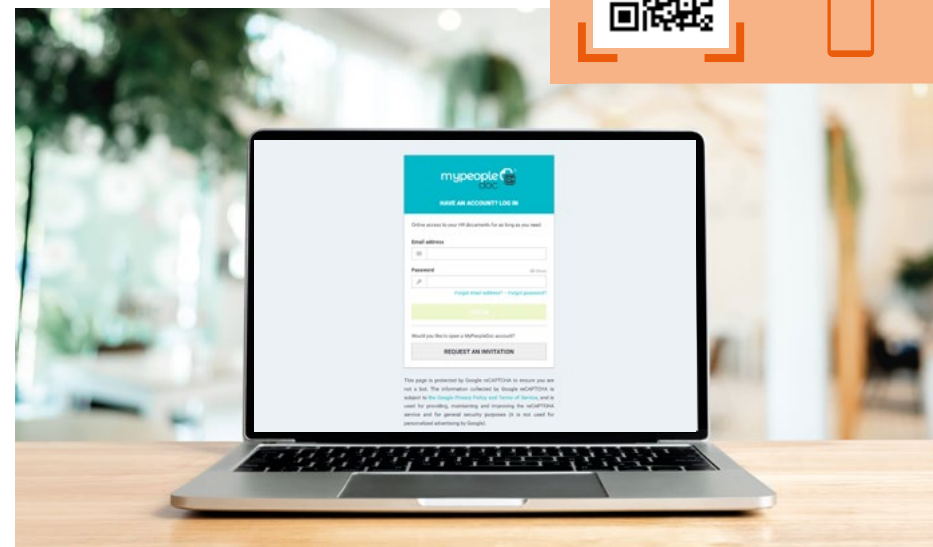
Vous bénéficiez également d'une capacité de 10Go pour archiver jusqu'à 50 000 documents.

**Rendez-vous à l'adresse ci-dessous.**

<https://www.mypeopledoc.com/>



SCANNEZ MOI





## L'ÉPARGNE SALARIALE

### Qu'est-ce que l'épargne salariale ?

Au sein du l'UES SFR (hors XP Fibre), les salariés bénéficient d'une prime d'intéressement et d'une quote-part sur la participation au bénéfice.

Certaines années, il peut être aussi mis en place des suppléments d'intéressement ou de participation.

L'ensemble de ces éléments, à l'occasion de campagnes de « choix d'option » d'une durée de 15 jours, permet de percevoir ou de placer tout ou une partie des sommes correspondantes.

Chaque année, la **CFDT** vous assiste dans vos choix en mettant sa « calcullette » à votre disposition.

### La participation

Il s'agit d'un dispositif obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés.

Avec la mise en place d'un accord, les entreprises peuvent adapter ce dispositif à leur périmètre et à leurs spécificités.

En l'absence d'accord, la loi prévoit l'application d'une formule légale aux bornes de chacune des sociétés juridiques.

Un accord de participation existe au sein du pôle Telecom, permettant à l'ensemble des salariés de se partager les RSP (Réserve Spéciale de Participation) des sociétés qui constituent l'UES.

Mais dans un groupe comme le nôtre, l'affectation des bénéfices a une entité juridique plutôt qu'à une autre permet de réduire les bénéfices imposables, et donc de la participation...

### L'intéressement

L'intéressement est un dispositif facultatif qui se met en place au travers d'un accord triennal. L'accord peut nécessiter des avenants annuels pour préciser les objectifs (seuil de déclenchement et de surperformance pour nos accords) pour la seconde et troisième année de l'accord

triennal. L'accord initial et les avenants doivent être signés avant fin du mois de juin de l'année concernée pour permettre une forme d'aléa dans ses résultats. L'objectif d'un accord d'intéressement est d'« intéresser » les salariés à l'atteinte d'objectifs permettant d'améliorer la situation de l'entreprise, qu'elle fasse des bénéfices ou pas.

A ce titre, il nous semble important que les salariés comprennent comment ils contribuent directement à l'amélioration des indicateurs et puissent les suivre au plus près, mensuellement idéalement, pour pouvoir infléchir les évolutions. Si dans le passé les indicateurs étaient très opérationnels (QoS, évolution du parc, ...) aujourd'hui ceux « imposés » par l'entreprise sont basés sur des critères financiers (CA et Ebitda). Difficile pour chacun de voir sa contribution à cet amalgame financier groupe, d'autant quand les résultats sont publiés plusieurs mois après la fin de chaque trimestre.

A cela, la direction ajoute à partir de cette année, le NPS (Net Promoter Score), indicateur de confiance de nos

clients, évoluant rapidement à la baisse et lentement à la hausse ! Et avec un impact important d'entités extérieures au périmètre de l'accord comme ERT pour le déploiement ou Intelcia pour les services clients.

**Important : Si l'accord n'est pas signé par les organisations syndicales, les salariés ne touchent pas d'intéressement. La négociation est donc totalement déséquilibrée.**

### Le CET et les congés non pris

Notre accord Percol (Plan d'Épargne Retraite Collectif) prévoit la possibilité de placer des jours du CET (Compte Épargne Temps) qui seront valorisés en € en fonction de votre taux horaire au moment du placement sur le PERCOL. Il permet aussi, pour les salariés ne bénéficiant pas d'un CET, de placer jusqu'à 10 jours de congé non pris. Pour les salariés de SFR, SRR, Completel et SFR Fibre, il est possible de placer jusqu'à 5 jours venant du CET. La calcullette **CFDT** vous permet de connaître la valorisation de ces journées placées.



**CHAQUE ANNÉE, LA CFDT VOUS ASSISTE DANS VOS CHOIX EN METTANT SA « CALCULETTE » À VOTRE DISPOSITION.**



## Le PEG

Le Plan d'Épargne Groupe en place au sein d'Altice permet de placer les sommes issues des accords d'intéressement et de participation. Sauf condition de déblocage anticipé, les sommes placées dans un plan d'épargne le sont pour 5 ans.

Les fonds le constituant ont évolué en 2022, ils sont maintenant gérés par Natixis. Six fonds sont à votre disposition, ils sont classés sur une échelle de risques allant de 1 à 6, permettant à chacun de placer en fonction de ses projets personnels.

Un outil est disponible pour conseiller la répartition entre fonds et des arbitrages gratuits et illimités permettent de les modifier.

## Le PERCOL

Le PERCOL est un dispositif permettant d'épargner pour sa retraite. Les fonds sont bloqués jusqu'à la liquidation des droits à la retraite. Les possibilités de déblocage anticipé sont beaucoup plus limitées, par rapport au PEG. Vous pouvez demander le déblocage anticipé du PERCOL dans les cas suivants :

- Décès (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs)
- Invalidité (salarié, son époux(se) ou partenaire de Pacs, ses enfants)

- Surendettement du salarié
- Acquisition d'une résidence principale (ou remise en état suite à catastrophe naturelle).
- Expiration des droits du salarié à l'assurance chômage.

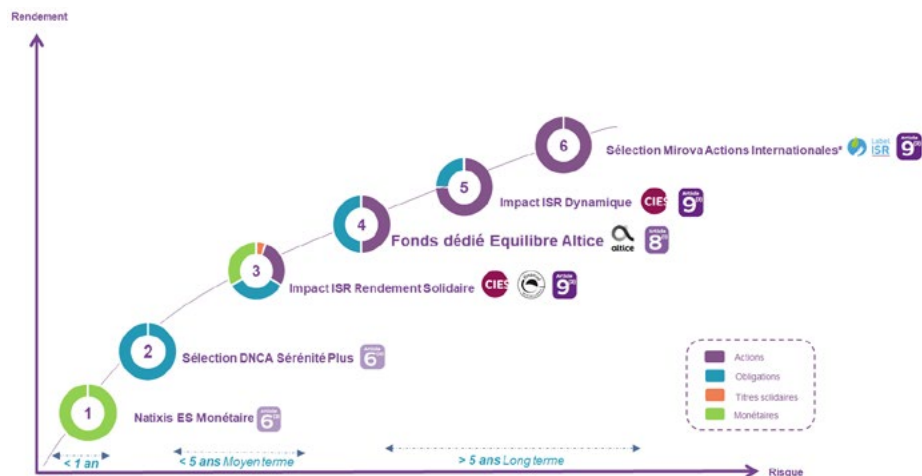
## Les transfert Collectif

Fin 2015, les salariés qui disposaient d'avoirs sur le PEG Vivendi, les ont vu transférés collectivement sur les fonds sur PEG Numéricable-SFR.

Seuls les avoirs qui étaient sur le Fonds Vivendi Epargne n'ont pas été transférés. Une fois les transferts réalisés, les salariés ont pu procéder à des « arbitrages » du fond « Vivendi Epargne » vers les autres fonds du PEG Vivendi.

En juin 2022, à la suite de la reprise du PEG par Natixis, un transfert collectif a été réalisé du PEG Esalia vers celui de Natixis.

Lors des transferts collectifs vos avoirs sont transférés sur les nouveaux fonds ayant un niveau de risque équivalent à ceux que vous aviez choisi initialement. A l'issue du transfert, vous pouvez arbitrer, gratuitement et autant de fois que vous le souhaitez, entre les différents fonds disponibles sur le PEG Natixis.



## Abondement

Actuellement, seuls les placements sur le PERCOL permettent un abondement selon le barème suivant :

Tranche de versement	0 € à 365 €	365 € à 1 460 €	1 460 € à 1 825 €
% d'abondement	35%	75%	100%
Abondement Max sur la tranche de versement	127,75 €	821,25 €	365 €
Abondement cumulé	127,75 €	949 €	1 314 €

A noter que le calcul de l'abondement individuel se fait en fin d'année sur la totalité des placements fait sur l'année.

L'accord prévoit une enveloppe maximale d'abondement de 3,55 M€ brut pour 2020, ce montant est ajusté chaque année au prorata des effectifs. Nous avons renégocié cette enveloppe pour l'année 2021 et 2022 pour la porter à 4,2 M€ brut.

Si le plafond de 4,2 M€ était atteint, les abondements individuels seraient proratisés... comprenez réduits.

## Les transfert Individuels

Il est possible, à titre personnel de faire une demande de transfert individuel d'avoirs existants sur un ancien Plan d'Epargne Entreprise (ou PEG), vers les fonds du PEG Natixis. Sachez que la **CFDT** a obtenu qu'à la rentrée, une opération de prise en charge des frais liés à ces transferts soit proposée par Natixis...

## Les versements libres

Dans la limite d'un quart de votre salaire annuel, vous pouvez placer sur le PEG (Plan d'Épargne Groupe) ou sur le PERCOL (Plan d'Épargne Retraite Collectif) des avoirs venants de vos fonds personnels. Le versement sur le PERCOL, permet de défiscaliser ces sommes sur l'année du placement (fiscalisation à la sortie du PERCOL).





## CHALEUR ET TRAVAIL : QUELS SONT VOS DROITS ?

**Y'a-t-il une température au-delà de laquelle un salarié ne peut plus travailler ? L'employeur a-t-il l'obligation d'installer la climatisation sur le lieu de travail ? Autant de questions qui se posent lorsqu'arrivent les grosses chaleurs d'été, voire la canicule. Si la loi ne fixe pas de température maximale, elle prévoit néanmoins de nombreux aménagements et mesures afin de concilier au mieux chaleur et travail.**

Pendant les périodes de fortes chaleurs, nombreuses sont les questions qui se posent quant aux obligations de l'employeur et aux droits des salariés. Qu'en est-il ?

### La loi ne prévoit pas de température maximale

Qu'il s'agisse d'une circonstance extérieure (chaleur, canicule, etc) ou liée à l'environnement de travail (certaines machines dégagent de fortes chaleurs), **la loi ne prévoit pas spécifiquement de température au-dessus de laquelle un salarié peut quitter son poste de travail.**

D'une façon plus générale en revanche, il existe **un droit de retrait** pour les salariés lorsqu'ils estiment qu'un danger grave et imminent menace leur vie ou leur santé, comme nous allons le voir.

### Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur a tout d'abord une **obligation générale en matière de santé et de sécurité** lui imposant de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (mesures de prévention, information et mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (1)). Mais l'employeur est également

tenu d'adapter ces mesures en cas de changement de circonstances, telles que l'apparition de fortes chaleurs par exemple.

Ensuite, le Code du travail consacre plusieurs articles précisant les obligations de l'employeur en la matière. Ce dernier doit notamment :

- **Mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson** : l'employeur détermine l'emplacement des postes de distribution des boissons à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène et de conservation. Lorsque des conditions particulières de travail amènent les salariés à se désaltérer fréquemment, l'employeur doit leur mettre à disposition au moins une boisson non alcoolisée (2) ;
- Dans les locaux fermés, l'employeur doit veiller à ce que **l'air soit renouvelé et ventilé** afin d'éviter les élévations exagérées de température (3).

**Attention : la loi n'oblige pas l'employeur à installer un dispositif de climatisation !**

Enfin, d'autres **dispositions spécifiques et propres à certains secteurs d'activité** sont prévues. C'est par exemple le cas, **pour les salariés des entreprises de bâtiment et de travaux publics**, pour lesquels **l'employeur peut décider, en cas d'intempéries et après avis du comité social et économique, de l'arrêt du travail** (4).

### BON À SAVOIR

**Si le Code du travail ne donne pas d'indication précise sur les températures maximales, au-delà desquelles vous pouvez vous arrêter de travailler, l'INRS et la CNAMTS sont venus faire quelques recommandations.**

Ainsi, il est précisé que le travail par forte chaleur, et notamment au-dessus de 33°C, présente des dangers pour la santé des travailleurs. **Des mesures préventives simples et efficaces permettent de remédier aux effets de la chaleur** :

- Travailler de préférence aux heures les moins chaudes,
- Effectuer une rotation des tâches avec les postes les moins exposés,
- Augmenter la fréquence des pauses,
- Limiter le travail physique,
- Installer des sources d'eau fraîche à proximité des postes de travail,
- Aménager des aires de repos climatisées ou des zones d'ombre...

Par ailleurs, l'employeur est tenu de respecter les recommandations prescrites dans le cadre du [plan national canicule](#).



SCANNEZ MOI



SCANNEZ MOI



SCANNEZ MOI



Retrouvez aussi l'info sur les sites internet de [Bercy](#)

ou du [ministère du travail](#)

**Attention, vous avez également l'obligation de vous conformer aux directives de votre employeur lorsqu'il s'agit de veiller à votre santé ainsi qu'à celle de vos collègues !**

### Le droit de retrait des salariés

Dans certaines circonstances, vous avez le droit de quitter votre poste de travail. C'est le cas lorsque vous êtes face à une situation qui présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé (5). Vous devez alors en alerter immédiatement votre employeur et vous retirer d'une telle situation.

L'employeur ne pourra alors pas vous demander de reprendre votre activité tant que persiste ce danger. Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne pourra être prise à l'encontre du salarié qui exerce son droit de retrait (6).

**Attention : le droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent !**

Enfin, le représentant du personnel au CSE dispose également d'un **droit d'alerte** lorsqu'il constate une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur (7).

### La tenue vestimentaire

En période de forte chaleur, vous avez en principe le droit de venir en tenue légère au bureau. Cependant, l'employeur a le droit d'imposer des restrictions si elles sont **justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché** (8).

L'employeur peut donc imposer une tenue de travail pour des raisons d'hygiène, de sécurité ou dans le cas où vous êtes en relation avec la clientèle.

(1) Art L.4121-1 à L. 4121-5 C.trav

(2) Art R.4225-2 à R. 4225-4 C.trav

(3) Art R.4222-1 et s. C.trav

(4) Art L.5424-9 C.trav

(5) Art L.4131-1 et s. C.trav

(6) Art L.4131-3 C.trav

(7) Art L.4131-2, art. L.4132-1 et s. C.trav

(8) Art L.1121-1 C.trav



## PRÉVOYANCE COLLECTIVE : QUELS SONT VOS DROITS ?

**La prévoyance collective est l'un des éléments majeurs de la protection sociale complémentaire.**

Elle regroupe les garanties liées aux risques incapacité de travail, invalidité, frais de santé, décès et dépendance. Instituée chez nous par notre accord collectif au profit de tous les salariés, elle est obligatoire et complète les prestations servies par

la Sécurité Sociale. Les cotisations sont financées en partie par l'employeur et les salariés, ou parfois totalement par l'employeur.

Dans l'UES SFR (SFR SA, SFR Fibre, Completel, XP Fibre) la prise en charge des cotisations sur le salaire brut est la suivante :

### Taux de cotisations pour les Non Cadres :

Risques décès, incapacité, invalidité	Taux de cotisations des Non Cadres			
	Part Patronale	Part Salariale	Cotisation totale	% Part Patronale
Tranche A	1,158%	0,618%	1,776%	65,2%
Tranche B	1,359%	0,830%	2,190%	62,1%

### Taux de cotisations pour les Cadres :

Risques décès, incapacité, invalidité	Taux de cotisations des Cadres			
	Part Patronale	Part Salariale	Cotisation totale	% Part Patronale
Tranche A	1,776%	0,000%	1,776%	100,00%
Tranche B	1,097%	1,093%	2,190%	50,1%
Tranche C	1,097%	1,093%	2,190%	50,1%



En cas d'arrêt maladie, à partir d'une ancienneté de plus de 6 mois, l'entreprise maintient intégralement votre salaire en complétant les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.

À partir de 105 jours d'arrêt maladie, continu ou discontinu sur une année glissante, la couverture passe par la prévoyance en « incapacité ». C'est donc l'assureur AXA qui complète les IJSS en fonction d'un « salaire de référence ».

Celui-ci correspond à la moyenne des rémunérations nettes perçues dans les 12 mois précédant l'entrée en incapacité.

C'est également cette formule de calcul du « salaire de référence » qui est utilisé pour les garanties liés au décès d'un salarié ou son entrée en « Invalidité ».

**Vous trouverez ci-dessous le tableau de garanties :**

**Accord Groupe frais de santé et prévoyance du 21/12/2017 : garanties prévoyance pour les sociétés relevant de la CCNT**

NATURE DES PRESTATIONS	Ensemble du personnel en % TA TB TC
<b>DECES / PTIA</b>	
Versement d'un capital :	
Célibataire, Veuf, Divorcé sans personne à charge	250%
Marié sans personne à charge	300%
Majoration par personne à charge	50%
<b>DECES / IAD par ACCIDENT</b>	
Versement d'un capital :	
Célibataire, Veuf, Divorcé sans personne à charge	300%
Marié sans personne à charge	330%
Majoration par personne à charge	50%
<b>RENTE DE CONJOINT</b>	
Versement d'une rente temporaire (limitée à 5 ans)	7%
<b>RENTE EDUCATION</b>	
Versement d'une rente annuelle pour chaque enfant à charge :	
jusqu'au 17 ans inclus	10%
de 18 à 20 ans inclus (26 ans si poursuite d'étude)	10%
Enfant handicapé	rente viagère de 10%
<b>ALLOCATION OBSEQUES</b>	
Conjoint, Enfant	100 % PMSS dans la limite des Frais réels en cas de décès d'un enfant de -12 ans
<b>INCAPACITE TEMPORAIRE TOTALE de travail</b>	
Franchise	105 jours
Indemnité	100% salaire net - IJSS
<b>INVALIDITE PERMANENTE/ INCAPACITE PERMANENTE</b>	
Invalidité permanente :	
1ère catégorie	60% salaire net - IJSS
2ème catégorie	100% salaire net - IJSS
3ème catégorie	100% salaire net - IJSS
Incapacité permanente (accident du travail, maladie professionnelle) :	
Taux n compris entre 33 % et 66 %	100% salaire net - IJSS
Taux = ou > à 66%	100% salaire net - IJSS

Les garanties de la prévoyance ne rentrent pas en compte pour la succession. Les montants n'ont donc pas à être « connus » du notaire et peuvent être versés à qui vous souhaitez (un ami, un parent éloigné, votre concierge,

**L'importance de la désignation de vos bénéficiaires**

Vous trouverez dans l'intranet les notices d'information applicables aux salariés de [SFR Fibre et Completel](#) et celles applicables aux [autres sociétés de l'UES](#) (hors XP fibre).

N'hésitez pas à en prendre connaissance pour vous assurer que votre situation familiale sera bien prise en compte pour les « bénéficiaires ». Lorsqu'un décès survient pour un salarié, le montant des garanties correspondant à sa situation est versé aux « bénéficiaires ».

La désignation de ces bénéficiaires, que vous avez dû faire lors de votre embauche, est donc particulièrement importante et peut se faire sur différentes bases :

- La désignation standard et contractuelle (par défaut) qui prévoit le versement au conjoint. Ou par défaut aux enfants puis aux parents ou aux héritiers. Soyez particulièrement attentif en fonction de votre situation à la définition de conjoint nécessitant un mariage, un PACS ou des éléments justifiant d'une vie commune. Il en est de même pour les éléments pouvant justifier du statut d'enfant à charge. Ces définitions sont valables aussi bien pour les capitaux décès. Que pour les rentes d'éducation pour les enfants ou rentes pour le conjoint...

- Une désignation personnalisée, nominative et si vous le souhaitez, détaillée dans les modalités de répartition (pourcentages différents entre les bénéficiaires, situation de décès préalable au décès du salarié, ...).

- Un Acte notarial.

**Dans tous les cas, n'hésitez pas à vous assurer que l'évolution de votre situation personnelle correspond toujours aux désignations enregistrées chez l'assureur. Si aucune désignation de bénéficiaire n'est faite, la clause de désignation standard (contractuelle) est appliquée.**

Enfin, n'hésitez pas à contacter vos référents **CFDT**, mais également à informer vos conjoints (ou héritiers) de ne pas hésiter à nous contacter s'il vous arrivait quelque chose.

**Vos représentants CFDT ont l'habitude d'accompagner les adhérents et leurs familles dans ces situations difficiles.**



## ALLOCATIONS CHÔMAGES

## RECHERCHES D'EMPLOI

# ACCÉDER À VOS DROITS AU CHÔMAGE LA CFDT VOUS ACCOMPAGNE !

Le calcul des droits au chômage a changé au 1<sup>er</sup> octobre 2021 malgré l'opposition continue de la **CFDT**. Comment les faire valoir ? Quelle procédure suivre ? La **CFDT** vous répond !

### LA RÉFORME DU MODE DE CALCUL : QUELS EFFETS ?

Créée en 1958, l'assurance chômage, à travers l'UNEDIC et Pôle Emploi, assure tous les salariés du privé (et certains du public) contre le risque « chômage ». Elle obéit à trois principes :

- Un régime assurantiel : via un financement par la CSG (1,7% sur la fiche de paie des salariés), et par des cotisations patronales.
- Un régime solidaire : l'assurance chômage compense mieux la perte d'un bas salaire que d'un haut revenu.
- Un régime interprofessionnel : tous les salariés de tout secteur confondu, et quel que soit le contrat de travail cotisent au même régime.

Les indemnités chômage sont un droit pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses, et sous conditions. Elles sont calculées sur la base des salaires précédant la perte d'emploi et sont versées en fonction de la durée du ou des contrats précédents. **Parmi les chômeurs et chômeuses qui perçoivent une allocation (environ la moitié des demandeurs d'emploi), 53 % travaillent chaque mois, souvent en CDD ou en intérim. L'allocation moyenne est de 1020 euros nets par mois. Pour connaître votre indemnisation, scannez le QR code ci-dessous :**



SCANNEZ MOI

pour accéder aux outils de Pôle Emploi, dont le simulateur de droit !

La réforme du mode de calcul intervenue en 2021 durcit les conditions d'accès aux indemnités chômage ainsi que la capacité à recharger les droits :

- Il faut désormais avoir travaillé 130 jours (ou 910 heures ou 6 mois) sur une période de 24 mois pour pouvoir ouvrir/recharger ses droits ;
- Les jours travaillés et non travaillés entre 2 contrats de travail sont pris en compte pour le calcul du montant de l'allocation chômage ;
- Instauration d'une dégressivité des allocations dès le 7<sup>e</sup> mois pour les travailleurs et travailleuses de moins de 57 ans à la date de la fin/rupture du précédent contrat, dont le précédent salaire était supérieur à 4 545 euros brut par mois.

### LA POSITION DE LA CFDT

La **CFDT** affirme fermement que **le chômage n'est pas un choix : c'est une situation subie**. À ce titre, pénaliser les plus précaires face à une situation dont ils ne sont en rien responsables est injuste, c'est d'ailleurs la raison pour laquelle la **CFDT** s'est opposée, et continue de s'opposer, à la réforme du mode de calcul des indemnités chômage.

Face aux raccourcis et aux slogans stigmatisants, la **CFDT** continue de défendre les intérêts des chômeurs : une bonne indemnisation et un accompagnement de qualité. La dégressivité des indemnisations sur la durée est un contre-sens car ce sont précisément ces chômeurs qui nécessitent un meilleur accompagnement.

La **CFDT** a obtenu en 2021 une nouvelle condition d'indemnisation : il est désormais possible de toucher des indemnités complètes dans le cas d'une démission pour un projet professionnel réel et sérieux. Attention : il faut pour cela répondre à de nombreuses conditions. Pour en savoir plus et suivre les explications du service juridique de la **CFDT**, [Scannez](#) le QR code ci-dessous :



SCANNEZ MOI

### CLÉS DE LECTURE

- **UNEDIC** : l'UNEDIC est un organisme géré par les partenaires sociaux (réunis dans un conseil d'administration paritaire de 50 membres, 25 pour les syndicats de travailleurs et 25 pour les syndicats patronaux). Il gère le régime de l'assurance chômage.
- **CSG** : la Contribution sociale généralisée est un impôt à caractère social, prélevé sur tous les revenus. Elle vise principalement à financer les différentes caisses de la Sécurité Sociale.
- **PÔLE EMPLOI** : établissement public à caractère administratif travaillant avec l'Unédic pour orienter les demandeurs d'emploi vers leurs droits et les offres de travail disponibles. Il a également la charge de diriger les demandeurs d'emploi vers des formations adaptées.



## MOBILITÉ VOLONTAIRE SÉCURISÉE

Pour que les salariés ne risquent pas de perdre leurs droits (allocation chômage, etc.) lorsqu'ils souhaitent changer d'entreprise, la **CFDT** a revendiqué et obtenu la mise en place d'un dispositif qui permet aux salariés de tester un projet professionnel dans une autre entreprise et de bénéficier de garanties en cas d'échec (retour dans l'entreprise initiale, accompagnement spécifique).

Le droit à la mobilité volontaire est inscrit dans l'accord sur la sécurisation de l'emploi, et repris dans le code du travail : article L1222-12. Cette mesure offre une sécurité supplémentaire aux salariés prenant le risque de changer d'entreprise.

Ce droit précise les conditions dans lesquelles les salariés peuvent quitter l'entreprise à leur initiative pour un autre emploi ou pour une expérience professionnelle, dans un cadre sécurisé et avec un droit de retour.

### A qui s'adresse la mobilité volontaire sécurisée ?

Elle concerne les salariés qui travaillent dans les entreprises de plus 300 salariés, et qui ont plus de 2 ans d'ancienneté (24 mois, consécutifs ou non).

### Comment s'applique-il ?

L'accord de l'employeur est nécessaire, mais il est soumis à la règle suivante :

S'il oppose deux refus successifs, l'accès au Congé Individuel de Formation (CIF) est de droit pour le salarié, sans que l'on puisse lui opposer la durée d'ancienneté minimum requise par l'article L.6322-4 ou les dispositions limitant à 2% le nombre de salariés pouvant être simultanément en congés formation.

Cette période de mobilité doit être prévue dans un avenant au contrat de travail qui fixe :

- l'objet, la durée, le début et la fin de celle-ci ;
- les modalités de mise en œuvre d'un retour anticipé dans l'entreprise, qui reste toujours possible.

### Fin de la période de mobilité

Deux situations sont possibles :

- La période de mobilité ne s'avère pas concluante pour le salarié, quelle qu'en soit la raison, et le salarié retourne dans son entreprise d'origine. Il doit alors retrouver son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.

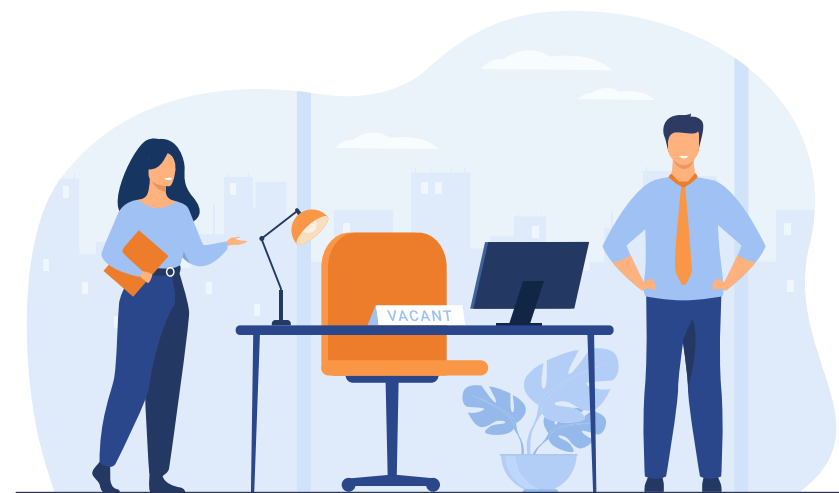
Si la mobilité prend fin involontairement avant la date de retour prévue dans son entreprise d'origine et que ce retour anticipé est impossible, le salarié pourra toucher une allocation chômage jusqu'à cette date.

- Le salarié choisit de rester chez le nouvel employeur. Le contrat de travail qui le lie à son précédent employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission qui n'est soumise à aucun préavis autre que celui prévu par l'avenant au contrat de travail.

### Rôle des IRP

Vos élus **CFDT** ne sont pas tenus à l'écart, puisque l'employeur doit communiquer semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de périodes de mobilité et les suites données à celles-ci.

Cette possibilité est importante. En effet, le risque que ce nouveau droit soit peu utilisé existe, les employeurs ne voyant pas toujours d'un bon œil le fait de laisser partir les salariés de leur entreprise. Savoir quelles sont les suites données aux demandes de mobilité permettra de repérer les situations où l'employeur bloque l'accès à ce nouveau droit pour les salariés.







## SOLDE DE TOUT COMPTE

À l'occasion de la rupture du contrat de travail, notamment à la suite d'un licenciement, un certain nombre de documents doivent être, selon le cas, adressés au salarié ou tenus à sa disposition.

Au moment de votre départ de l'entreprise, l'employeur doit régler l'ensemble des salaires et des indemnités qui vous sont dus. Il doit établir un « solde de tout compte » dont il vous demandera de lui donner reçu.

Ce document fait l'inventaire des sommes qui vous sont versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail : indemnité de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et de préavis (s'il y a lieu), solde de salaire, primes diverses, etc...

Le reçu de solde de tout compte peut-être **dénoncé dans les 6 mois** qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire\* pour l'employeur pour les sommes mentionnées (art.L.1234-20).

La date de signature peut ne pas être écrite par le salarié.

Le plus sûr est d'adresser cette lettre de dénonciation du solde de tout compte en recommandé avec demande d'AR.

Signer un reçu pour solde de tout compte ne vous empêche pas par la suite, de contester le bien-fondé de votre licenciement.

Sachez enfin que, légalement, rien ne vous oblige à accepter de signer un tel reçu et que l'employeur ne peut subordonner le versement des sommes qu'il vous doit à cette signature.

Un modèle de courrier de dénonciation est disponible via le QR code ci-dessous :



SCANNEZ MOI



Par ailleurs, selon la Cour de Cassation, l'employeur n'a pas l'obligation de mentionner sur le reçu pour solde de tout compte le délai de 6 mois pour le dénoncer.

En revanche, le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire\*.

L'employeur n'a pas l'obligation de vous adresser votre solde de tout compte à votre domicile. Il a pour seule obligation de vous informer de la mise à disposition de ce document. On dit que le document est « quérable » et non « portable ».

### Comment calculer le solde de tout compte CDI ?

Pour un **CDI**, le calcul du solde de tout compte se fait en fonction du motif de la cessation du contrat. Seront alors pris en compte le temps de travail normal et le temps de travail effectué.

$Rémunération = (\text{salaire mensuel} / \text{temps de travail normal}) \times \text{temps de travail effectué}$   
Le **reliquat des primes annuelles** et l'**indemnité compensatrice de congés payés (ICCP)** s'ajoutent à cela.

Cette dernière représente un dixième de la rémunération. Le nombre de jours de repos payés acquis durant la période de référence sera divisé par 25.

Le résultat brut est ensuite multiplié par 12. Enfin, un taux indicatif de 10 % sera appliqué.

$ICCP = (\text{Nombre de congés acquis} / 25 \text{ jours de congé sur l'année}) \times (\text{Rémunération brute} \times 12 \text{ mois}) \times 10 \%$

**Il ne faut pas confondre le reçu pour solde de tout compte avec la « transaction » par laquelle vous vous engagez à renoncer à toute contestation ultérieure de votre licenciement en échange d'une somme d'argent dite « indemnité transactionnelle » versée par l'employeur (art.2044 et suivant du code civil).**

**Ne signez jamais de transaction sans vous être auparavant renseigné sur l'ensemble des sommes auxquelles vous avez droit ou que vous pourriez obtenir devant les tribunaux, notamment si votre licenciement vous paraît sans causes réelles et sérieuses.**

*\*Libératoire : preuve de ce que le débiteur s'est acquitté de sa dette.*





## ENTRETIEN ANNUEL

Quel est l'intérêt de l'entretien annuel ? Doit-on le préparer ?

### BON À SAVOIR

Il est très important de préparer l'entretien annuel. Les militants de la **CFDT** sont disponibles pour apporter des conseils sur le déroulement de cet entretien.

Le dispositif d'entretien annuel invite chaque responsable à faire le point avec chacune des personnes qu'il encadre. Cet entretien doit permettre de faire un bilan de l'année écoulée et de clarifier les objectifs de l'année à venir en termes de travail à réaliser, de progression dans un parcours de carrière et de compétences. L'entretien d'appréciation annuel est un des outils nécessaires à l'évaluation de vos compétences et représente un moment privilégié d'échange entre le salarié et son responsable direct. Il permet, en termes de compétences, de convenir d'objectifs annuels de développement voire d'objectifs de progrès à moyen terme et de fixer les moyens à mettre en œuvre pour les

atteindre : formation, coaching...

L'entretien annuel s'articule autour de trois axes :

- **un axe performance** : objectifs/résultats
- **un axe projet professionnel** : parcours, attentes, besoins et mobilité
- **un axe compétences** : maîtrise du poste de travail, objectifs de développement des compétences, moyens, aides, formations...

Lors de cet entretien annuel, une saisie sous Mosaïque est réalisée pour formaliser les règles du jeu et conserver une trace de ce qui a été « décidé ».

Ce document est rempli au moins une fois par an par le salarié et son N+1 au cours de l'entretien. Il doit être suffisamment explicite et informatif.



Bien évidemment, cet entretien individuel annuel est l'occasion de faire reconnaître ses bons résultats sur l'année concernée par une augmentation de sa rémunération et/ou par une évolution professionnelle, ou de travailler à la mise en place d'un plan d'amélioration des compétences et des résultats, qui peut lui aussi entraîner une revalorisation de poste, avec rémunération. Cet acte managérial fort de l'année est un instant de dialogue, d'échanges et de sincérité qui doit être réalisé dans un environnement professionnel adapté, et lors duquel la sincérité et la sérénité se doivent d'être de mise des deux côtés !

### Évaluation des Objectifs

Le salarié et le manager échangent sur les principales réalisations sur la base des objectifs fixés. Il est possible d'ajuster ou de compléter les objectifs en fonction des événements survenus durant l'année, en accord avec le salarié.

#### Avant l'entretien :

- le salarié fait son auto-évaluation
- le manager collecte les feedbacks auprès des interlocuteurs privilégiés du salarié et fait le lien avec le précédent manager si nécessaire.

#### Pendant l'entretien :

- L'échange est avant tout factuel
- Les objectifs sont évalués selon l'échelle suivante :
  - 1- En** deçà de l'objectif : l'objectif fixé n'est pas atteint.
  - 2- Proche** de l'objectif : l'objectif fixé

n'est pas complètement atteint, mais on en est proche.

**3- A** l'objectif : l'objectif fixé est atteint à 100%.

**4- Largement** au-delà de l'objectif : l'objectif fixé est significativement dépassé.

**NA-** Non applicable.

### Un entretien réussi est un entretien préparé.

L'entretien d'appréciation complète les échanges réguliers entre le salarié et le manager tout au long de l'année. Il concerne l'ensemble des salariés présents dans l'entreprise depuis plus de 3 mois (CDI, CDD, alternants).

L'évaluation de la performance professionnelle doit prendre en compte **l'ensemble de l'année écoulée.**

### Appréciation des compétences

**Compétence** : l'ensemble des savoirs, savoir-être et savoir-faire mobilisés en situation professionnelle. Elle s'apprécie **dans la durée et la régularité.**

Collaborateur et manager identifient **les compétences clés attendues sur le poste** en s'appuyant sur la liste des compétences transverses et spécifiques métier fournie en annexe.

Le manager apprécie le niveau de maîtrise de chacune de ces compétences et les illustre par des **exemples concrets.**

Le manager apprécie et évalue également, le cas échéant, les compétences acquises

lors des **actions de développement ou formations** suivies par le salarié sur l'année écoulée.

### Situations exceptionnelles

- Collaborateur dont les **compétences sont insuffisamment maîtrisées par rapport aux attendus du poste** : le manager précise les axes de progression attendus et les définit systématiquement avec le salarié qui s'engage à suivre les actions nécessaires.
- Collaborateur mobilisant régulièrement des **compétences supérieures aux attendus du poste** : le manager échange sur l'évolution professionnelle du salarié (élargissement de ses responsabilités, mobilité).

### Actions de développement

Le manager identifie les **principales actions de développement** en lien avec les points de progression du salarié, et les moyens associés : support du manager, mission spécifique, binôme avec un autre salarié, formation, ...

### Projet de mobilité

Si le salarié a un projet de mobilité, le manager le renseigne synthétiquement. **Un entretien professionnel** sera programmé dans les 3 mois maximum.

### Souhaits d'entretien

Le salarié peut solliciter un entretien avec son N+2 et/ou son RH. Il peut également demander à réaliser un **Entretien Professionnel** (hors souhait de mobilité).

L'entretien professionnel est obligatoire, a minima tous les 2 ans, pour tous les salariés (CDI, CDD, alternants). C'est un moment d'échange organisé par le manager pour accompagner le salarié dans son projet professionnel.

### Fixation des objectifs

**Le manager fixe les objectifs individuels** en lien avec les objectifs prioritaires de la Direction opérationnelle pour **donner du sens à l'action du salarié**.

Le nombre d'objectifs est limité à 6, avec les consignes suivantes :

- Chaque manager a systématiquement un objectif de management.
- Chaque salarié a systématiquement un objectif croisé avec un autre salarié ou une autre équipe.
- Si le salarié anime régulièrement des formations internes sur l'année, cela doit être précisé dans ses objectifs.

Pour chaque objectif, le manager précise les indicateurs et les moyens associés.

Le manager **recueille la perception du salarié sur ses objectifs et s'assure de leur bonne compréhension**.



## VOTRE SALAIRE RESPECTE-T-IL LE MINIMUM DES TÉLÉCOMS ?

Les branches professionnelles élaborent des conventions et accords collectifs, ce qu'on appelle la convention collective. Cette convention collective détermine, entre autres, des salaires minima applicables à l'ensemble des salariés de cette branche professionnelle.

### Définition

*Le salaire minimum conventionnel est le salaire minimum applicable à l'ensemble des salariés d'une branche ou d'une profession. Pour SFR, il est fixé au travers de la convention collective des Télécoms. Pour y accéder flashez le QR Code.*

Pour établir les minima conventionnels de la branche Télécoms, plusieurs critères doivent être pris en compte. Ils sont établis en fonction :

- des qualifications professionnelles.
- le niveau d'autonomie
- du Groupe de classification affecté à chaque emploi.

*Mais attention la base de calcul du salaire minimum conventionnel diffère selon les conventions ou accords collectifs.*

Les minima conventionnels de la branche Télécoms sont définis par rapport à la classification et à l'ancienneté dans le groupe de classification dans l'entreprise. Exemple : je suis au repère E depuis 20 ans chez SFR, si je pars chez Bouygues mon ancienneté dans le repère E de la classification sera remis à zéro. Pour juger du respect du salaire minimum conventionnel on doit donc prendre en compte l'ancienneté dans le groupe de classification dans l'entreprise et non l'ancienneté dans l'entreprise. (Prenez un Doliprane)



SCANNEZ MOI





Si vous voulez déterminer le salaire minimum qui vous est applicable, il vous faudra donc vérifier sur votre bulletin de salaire votre catégorie professionnelle (A-B-C-D-E-F ou G) ainsi que votre ancienneté dans cette classification.

### Le réajustement de la grille de salaires conventionnelle

Il arrive souvent que les salaires minimum conventionnels soient inférieurs aux salaires effectivement pratiqués dans les grandes entreprises. Mais il arrive quand même assez fréquemment que les réajustements ne soient pas faits automatiquement...

Ainsi, pour l'année 2023 la **CFDT** a négocié et signé l'accord relatif aux salaires minimum conventionnels à la branche Télécom. Cet accord a pour effet de réévaluer les minimas conventionnels.

Au final :

- Une majoration de **5,5%** des salaires minimum annuels des groupes A et B et le seuil 1 du groupe C de la grille
- Les seuils 1bis, 2 et 3 du groupes C, tout le groupe D, ainsi que le seuil 1 du groupe E sont majorés quant à eux de **4%**.
- Les seuils 1 bis, 2 et 3 du groupe E sont majorés de **3,5 %**.
- Les groupes F et G sont majorés de **3 %**.

La **CFDT**, en tant que **première organisation syndicale des Télécoms**, a lourdement pesé dans ces négociations. C'est d'ailleurs ce rayonnement qui ne se limite pas au groupe Altice qui donne à la **CFDT** tout son poids pour agir sur l'ensemble des entreprises de la branche de Télécoms. A la **CFDT** on pense aussi global pas que local !

### Comment comparer sa rémunération ?

Pour comparer sa rémunération aux

nouveaux minima de salaire, il faut prendre en compte votre salaire fixe, votre part variable et vos éventuelles primes récurrentes inscrites sur votre contrat de travail.

*« L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais. »*

Cependant, les astreintes et les montants qui y sont liés ne seront pas pris en compte dans ce calcul.

### Sanctions en cas de non-respect des salaires minima conventionnels

Le fait pour SFR, qui est lié à cette convention, de payer des salaires inférieurs à ceux fixés dans cette convention est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

### POUR ALLER PLUS LOIN :

*Art. L.2241-1 et suivants du Code du travail : obligation de négociation sur les salaires au niveau de la branche.*

*Art. L.2241-8 du Code du travail : obligation annuelle de négocier sur les salaires*

*Art. R. 2263-3 du Code du travail : sanctions*  
*Cass. soc. 7 sept. 2017, n° 15-26.722*

Cependant, l'employeur a seulement une obligation de rattrapage, mais pas d'ajustement de salaire. C'est-à-dire que légalement, tant que le salaire est au-dessus du SMIC, il peut rester figé, même en restant en dessous du minima de la convention : tant que l'employeur fait ses rattrapages tous les 6 mois, il est dans son droit.

Mais nous avons obtenu chez SFR que le salaire de base soit augmenté si le fixe+ le variable donne un salaire inférieur au salaire minimum.

*« À la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant **donner lieu à régularisation** afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »*

Suite aux Négociations Annuelles Obligatoires, votre salaire sera ajusté si, après application de votre augmentation collective, vous êtes toujours sous le salaire minimum de la convention collective.

Pour résumer si après application des augmentations salariales liées au NAO, un salarié est encore sous le minima, la différence sera rattrapée. Il n'est donc pas rare, en ces temps de sabrage de la PV, que des managers s'octroient, faute de pouvoir faire mieux, le mérite d'une grosse augmentation, alors qu'il s'agit juste d'un rattrapage imposé par la convention collective négociée et signée par la **CFDT**.



### Exemple d'un changement de seuil en cours d'année :

Pour le passage du groupe E seuil 1 bis au groupe E seuil 2 au 1er septembre, le calcul se fera au prorata de la date dans l'année :

- 8 mois (janvier à août) en seuil E1 Bis :  
 $8/12 \times 38\,480 \text{ €}$   
\* Soit 25 653 €
- 4 mois (septembre à décembre) en seuil E2 :  
 $4/12 \times 43\,889 \text{ €}$   
\* Soit 14 630 €
- Pour un total de  $26\,653 \text{ €} + 14\,630 \text{ €} = 41\,283 \text{ €}$

Le salarié concerné par le changement de seuil devra donc avoir à la fin de l'année 2023 au moins 41 283 € de salaire.

Le calcul est, normalement, automatique dans les outils de la RH, il n'y a pas de démarche à faire. Il faut cependant rester vigilant(e) sur ces montants en fin d'année et vérifier que le nouveau seuil est bien appliqué.

### POUR RAPPEL :

Un **accord de branche** vise à compléter les dispositions légales par des règles adaptées de façon spécifique à une branche professionnelle. Il est conclu entre une ou plusieurs entreprises d'un même secteur d'activité et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (CFDT- CFE CGE – CGT – FO – CFTC).

Un **accord d'entreprise** est quant à lui négocié et mis en place au niveau d'une entreprise. L'employeur conclut l'accord d'entreprise avec les syndicats de salariés représentatifs (CFDT -UNSA- CFTC). L'accord s'applique exclusivement à l'entreprise où il est conclu.

## Évolutions des seuils sur les 5 derniers années :

### Pour mémoire :

- Les employés sont en A, B ou C
- Les agents de maîtrise sont en D
- Les cadres sont en E, F ou G

Attention : les F, F1 et F2 « SFR » sont tous considérés comme « F » au niveau de la convention collective

### Et concernant les seuils, basés sur votre ancienneté dans votre catégorie actuelle :

- Seuil 1 bis : 2 ans
- Seuil 2 : 10 ans
- Seuil 3 : 15 ans pour (A-B-C et D) 20 ans pour (E)

GROUPE	SEUILS	SALAIRES 2018	SALAIRES 2019	SALAIRES 2020	SALAIRES 2022	SALAIRES 2023
A	Seuil 1	18 564 €	19 214 €	19 656 €	20 207 €	21 319 €
	Seuil 1 bis	19 353 €	20 031 €	20 492 €	21 066 €	22 225 €
	Seuil 2	20 308 €	21 019 €	21 503 €	22 106 €	23 322 €
	Seuil 3	21 349 €	22 097 €	22 606 €	23 239 €	24 518 €
B	Seuil 1	19 512 €	20 156 €	20 620 €	21 198 €	22 364 €
	Seuil 1 bis	20 153 €	20 819 €	21 298 €	21 895 €	23 100 €
	Seuil 2	20 992 €	21 685 €	22 184 €	22 806 €	24 061 €
	Seuil 3	22 308 €	23 045 €	23 576 €	24 237 €	25 571 €
C	Seuil 1	21 011 €	21 432 €	21 754 €	22 364 €	23 595 €
	Seuil 1 bis	22 176 €	22 620 €	22 915 €	23 511 €	24 452 €
	Seuil 2	24 192 €	24 676 €	24 997 €	25 647 €	26 673 €
	Seuil 3	25 163 €	25 667 €	26 001 €	26 678 €	27 746 €

GROUPE	SEUILS	SALAIRES 2018	SALAIRES 2019	SALAIRES 2020	SALAIRES 2022	SALAIRES 2023
D	Seuil 1	24 379 €	24 867 €	25 191 €	25 897 €	26 933 €
	Seuil 1 bis	25 427 €	25 936 €	26 274 €	26 958 €	28 037 €
	Seuil 2	27 695 €	28 249 €	28 617 €	29 362 €	30 537 €
	Seuil 3	29 254 €	29 840 €	30 228 €	31 014 €	32 255 €
E	Seuil 1	30 579 €	31 191 €	31 659 €	32 546 €	33 848 €
	Seuil 1 bis	35 102 €	35 805 €	36 271 €	37 178 €	38 480 €
	Seuil 2	40 037 €	40 838 €	41 369 €	42 404 €	43 889 €
	Seuil 3	42 602 €	43 455 €	44 020 €	45 121 €	46 701 €
F	Seuil 1	41 832 €	42 669 €	43 224 €	44 435 €	45 769 €
	Seuil 2	50 202 €	51 207 €	51 873 €	53 170 €	54 766 €
G	Seuil 1	59 760 €	60 956 €	61 749 €	63 478 €	65 383 €
	Seuil 2	72 707 €	74 162 €	75 127 €	77 006 €	79 317 €

**Crédit images :** Getty images : siraanamwong, AlexBrylov, shironosov, DragonImages, Angelina Bambina, vm, jotily, vgajic, FANDSrabutan, skynesher, HJBC, marchmeena29, Rmcarvalho, Zuraisham Salleh, 1, Madrolly, ST.art, mkurtbas, PCH-Vector, Richard Villalounundefined undefined, SurfUpVector, caracterdesign, iPandastudio, AntonioGuillem, Drazen Zigic, Oakozhan, Ramstock, sasirin pamai  
**Illustration :** Wingz



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
SFR

# UN BILAN, UN PROJET DU 13 AU 15 JUIN VOTEZ CFDT !



Pour télécharger  
la version numérique.



[contact@lacfdtaltice.com](mailto:contact@lacfdtaltice.com)

Rédaction : Équipe CFDT SFR  
Impression : Promoprint, Paris 18°

