



DOSSIER

**FOCUS SUR L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE**



**VOUS
N'ÊTES RIEN !**



**PARTS VARIABLES :
LA CFDT CONTRE-ATTAQUE !**

Le 7 février 2023 la **CFDT** révélait que la direction avait décidé d'interdire aux managers de reconnaître la surperformance des salariés de leurs équipes lors de l'attribution des Parts Variables.

POUR ILLUSTRER :

Si vous êtes dans la classification E, votre PV peut varier de 0% à 10% de votre rémunération annuelle avec 6% à objectif atteint. Là elle ne pourra pas dépasser 6% même si vous avez obtenu 4 à l'évaluation de vos objectifs. Par contre il n'y a aucun blocage pour proposer moins!

Suite à cette alerte, et rejoint par les autres organisations syndicales, la **CFDT** a été reçu par la direction à deux reprises. Le 10 février par la DGRH et le 17 février par le PDG de SFR Mathieu Cocq.

La **CFDT**, lors de ces deux rendez-vous, a expliqué à la direction qu'en prenant cette décision, elle allait démotiver les managers et les membres de leurs équipes les plus performants et plus largement l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Puisque l'investissement ne paie plus, pourquoi se donner à fond pour une entreprise qui refuse de reconnaître votre engagement?

Au-delà de cette faute managériale, la **CFDT** a alerté la direction sur le fait qu'en prenant cette décision

unilatérale, elle modifiait le contrat de travail des salariés ce qui est impossible. Le contrat de travail ne peut être modifié qu'avec l'accord du salarié.

La direction n'a rien voulu entendre M. COCQ a persisté et signé, droit dans ses bottes, confirmant sa décision de ne pas respecter les contrats de travail en bloquant unilatéralement l'attribution d'une part variable supérieure aux 100% à objectifs atteints!

Il considère d'ailleurs anormal que 92% des salariés puissent atteindre leurs objectifs.

Pour lui quand une équipe perd, tous les joueurs de l'équipe perdent (sic).

Devant l'impossibilité de faire entendre raison à la direction il ne restait donc, encore une fois, qu'une possibilité pour régler ce conflit. Demander au juge de trancher le litige.

**LA CFDT A DÉJÀ MANDATÉ SON
CONSEIL POUR SAISIR LE TRIBUNAL
AFIN DE FAIRE CONDAMNER
L'ENTREPRISE.**

Cfdt:

parlons travail chez SFR

Calendrier Parlons travail

MARS
2023

29 MARS 2023

Ouverture de l'enquête

AVR.
2023

21 AVRIL 2023

Clôture des résultats de
l'enquête

AVR.
2023

30 AVRIL 2023

Tirage au sort des gagnants

MAI
2023

2 MAI 2023

Restitution des résultats



UNE GRANDE ENQUÊTE INTERACTIVE

« Parlons travail chez SFR » est une **nouvelle enquête nationale sur le travail** qui a pour but de toucher l'ensemble des salariés de l'UES...

Depuis plusieurs années, **la CFDT cherche à donner de la visibilité aux réelles préoccupations des salariés de SFR, à casser les préjugés et à inventer de nouvelles solutions face aux problèmes liés à nos métiers.** Avec cette enquête, véritable opération de démocratie directe, **la CFDT** veut redonner librement la parole aux salariés sur leur relation au travail.

Nous ambitionnons de réaliser **une photographie du rapport que les salariés du groupe ont au travail, à leur travail,** et imaginer le SFR de demain.

L'objectif est également de **remettre le sens travail au cœur de notre entreprise.**

Les résultats de cette enquête permettront à la **CFDT** d'appuyer ses revendications et d'en construire de nouvelles afin **d'interpeller la direction** et de répondre toujours plus aux besoins et aux réalités des salariés SFR.

Enfin, cette enquête est un espace d'expression et d'échange pour tous les salariés.

Je participe !

Grand tirage au sort

Tentez de gagner un des lots en participant à l'enquête

1



2



3





SYNDICAT FRANÇAIS
DES OUVRIERS

Le féminisme un grand mot pas un gros mot



CFDT.FR



2 traits
pour
l'égalité



CFDT.FR

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE PLUS DE TRANSPARENCE !

La **CFDT** a signé cette année l'accord égalité pro, et ce contrairement au précédent accord (2019-2021). Le bilan du précédent mettait en évidence, qu'au-delà d'un accord triennal qui a été appliqué sur 4 ans (!), l'injection d'un budget de 940K€ n'a pas permis de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La **CFDT** a estimé que cette année il y a eu des avancées sur la méthodologie et la transparence pour combler les inégalités salariales, ainsi que sur les dispositifs relatifs à cet accord : recrutement, mobilité, promotion, la communication, conciliation vie

professionnelle et vie familiale etc..

La **CFDT** a pu dans cet accord faire adhérer la Direction et les autres OS à une méthode qui permette en toute transparence de combler les inégalités femme/homme en matière salariale.

Et ce, même si elle regrette fortement que le budget alloué aurait dû être 3 voire 4 fois plus élevé. Nous avons défendu le principe qu'il fallait par cette méthode que les écarts « sur les plus bas salaires soient prioritairement compensés » et qu'un maximum de salariés puisse commencer à avoir leur rémunération ajustée !

Dans tous les cas, le manager n'aura pas la main sur ces régularisations, mais c'est la Direction des rémunération et des avantages sociaux qui les fera postérieurement aux COSAL.

Quelle est donc cette méthode promue par la **CFDT** ?

- Budget annuel de 400K€ chargé
- Tous les emplois des différents repères de classifications sont concernés (à l'exception des G)
- Groupe éligible : sur un même emploi, avec au moins 3 femmes et 3 hommes, et ayant un écart salarial moyen entre sexe d'au moins 3% (pas d'emploi retenu en repère B et C en 2023)
- Privilégier la suppression des écarts pour les emplois de la classification D
- Avec le budget restant, plafonner les écarts pour les autres repères.

L'ESCALADE VERS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Chaque année, une revue sera faite avec les OS signataires pour adapter/affiner les conditions de répartition de l'enveloppe.

La **CFDT** a également obtenu qu'une analyse des écarts se fasse aussi sur la rémunération globale, intégrant les variables !

Et les autres dispositifs ? La **CFDT** défend un équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale !

- Rappeler que le congé de maternité ou congé d'adoption est considéré comme du temps de travail effectif !
- Mettre en place une prime de partage de la valeur quelque soit la durée du congé parental d'éducation !
- Engagement de la Direction de prendre en charge le complément de salaire pour le salarié en congés paternité durant la durée du congé
- **Pour les femmes enceintes**, sur justification médicale, les avancées sont :
 - * Réduction de 30min du temps de travail avant le 3^{ème} mois de grossesse puis passage à 1H
 - * 1 jour de télétravail supplémentaire à partir du 5^{ème} mois de grossesse
- 1 jour de télétravail supplémentaire pendant trois mois maximum et dans la limite des 6 mois qui suivent le terme du congé lié à la parentalité (maternité, adoption, paternité et parentalité)
- **Des évolutions aussi sur les congés enfant malade** jusqu'aux 18 ans de l'enfant sur justificatif médical, les jours peuvent être fractionnés, jours en plus lorsque l'enfant est hospitalisé etc...



- Dons de jours JTT / CP !
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant et de parentalité
- Les CESU : les plafonds de ressource du couple augmenteront durant la durée de l'accord
 - * Augmentation du montant : 100 à 120 euros (pris en charge à 80% par la Direction)
 - * Pour 2023, le revenu fiscal de référence rapporté à la part fiscale doit être inférieure à 30K et 37,5 pour les familles monoparentales
 - * Une campagne de demandes de CESU par semestre sera possible pour limiter l'impact de la retenue de la part salariale (pour 2024 et 2025)
- 2 demi-journées d'absences rémunérées pour l'adaptation à un mode de garde de l'enfant
- Droit à la déconnexion du salarié
- L'expression directe et collective

LA CFDT SERA TRÈS VIGILANTE DANS LE CADRE DES COMMISSIONS ET ELLE SERA TRÈS ATTENTIVE À L'APPLICATION DE CET ACCORD !

ACCORD TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

2023



La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, afin de la rendre plus incitative pour les entreprises et de développer l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Cette rénovation porte notamment sur les accords agréés pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap dont la durée est désormais limitée à **3 années & renouvelables 1 fois**. Nous sommes donc dans la situation du **premier et dernier renouvellement / agrément**.

L'accord aura vocation à s'appliquer dans le Groupe Altice France « Pôle Télécom ». En fait, l'UES SFR, et SFR Distribution. *(NB : la CFDT, lors de la négociation a appuyé la demande d'appliquer également cet accord aux autres sociétés Telecom [OMT et MVNO récemment acquis], mais ce fut un refus catégorique !)*

L'accord doit contribuer à mettre en œuvre une politique d'emploi concertée pour les travailleurs en situation de handicap,

en développant des actions et des pratiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, la formation, le recours au secteur protégé, la sensibilisation autour de l'accord, ainsi que des mesures sociales spécifiques et dédiées aux salarié(e)s en situation de handicap. *(A noter, certaines mesures peuvent également s'appliquer aux parents d'enfants handicapés).*

Sur la période de l'accord, la Direction s'engage donc à réaliser, à minima, **23 embauches par an** de salariés en situation de handicap. Autant que possible, il **devra s'agir de CDI**, néanmoins, tous types de contrats qui peuvent favoriser l'accès à l'emploi seront ouverts pour la réalisation de cet objectif d'embauche, CDI, CDD, alternance, conventions de stages, etc.

Par ailleurs, tout salarié en situation de handicap pourra bénéficier d'un programme de tutorat (sous réserve, bien sûr qu'un salarié tuteur soit disponible)

La **CFDT** regrette que cet « engagement » d'embauche ne soit pas si engageant que ça, au regard des 79 départs durant le PDV ! En effet, si les 23 embauches annuelles ne sont pas effectuées ...

... IL NE SE PASSERA RIEN :(

L'aménagement des postes de travail sera pris en charge dès lors que qu'il est préconisé par le médecin du travail. Si cela ne nécessite pas de travaux lourds, **l'aménagement pourra se faire également au domicile dans le cadre du télétravail.**

L'accord prévoit également des autorisations d'absence, en l'espèce jusqu'à 4 jours (fractionnables en demi-journées) par an, pour suivi médical, soins, traitements ... sur présentation de justificatifs. Sur ce point la **CFDT** avait demandé, pour des questions de confidentialité, que l'absence puisse être autorisée même sans justificatif du médecin. Refus de la Direction...

Il existe également des autorisations d'absence pour les salarié(e)s du Pôle Télécom qui ont des enfants ou ascendants directs reconnus handicapés ou toute autre personne a charge fiscalement et attestant de son handicap. (Jusqu'à 6 jours fractionnables, selon les situations).

A noter : il est possible à tous les salariés de pouvoir faire un don de jours de repos (CP/RTT/ CET...) non utilisés, de façon anonyme, pour un salarié dont l'enfant a charge de moins de 20 ans nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

A ce sujet, si vous souhaitez faire un don de jour de repos, mais ne savez pas à qui les donner, rapprochez-vous de vos élus **CFDT** (contact@lacfdtaltice.com) qui pourront vous orienter.

Dans le cadre de cet accord, il est prévu, de maintenir le dispositif CESU, 320€ par an pour la durée de l'accord et à la charge seule de l'employeur. La **CFDT** regrette que la Direction ait d'abord retiré les CESU de leur projet d'accord, avant de revenir sur cette décision, méthode qui consiste à faire passer pour une avancée, une mesure existante !!!

Le dispositif concernera à la fois les salariés en situation de handicap, mais aussi les salariés parents d'un enfant handicapé reconnu par la MDPH. La demande sera à faire auprès de la Mission Handicap. A noter que les CESU seront forcément dématérialisés, sauf si le prestataire du salarié n'est pas en mesure de les accepter.

Il est évidemment impossible de relayer ici le dispositif dans son ensemble, sachez que celui-ci prévoit, notamment ; des dispositions pour l'aide à l'accessibilité sur le lieu de travail, avec notamment l'attribution d'une place de parking « au plus proche » de l'entrée, la prise en charge d'un aménagement du véhicule du salarié (jusqu'à 8000€), ou bien l'aide à l'achat d'un véhicule adapté (jusqu'à 10000€), à noter, ces mesures ne sont pas toutes cumulables.

**LA CFDT A SIGNÉ CET ACCORD,
NÉANMOINS, ELLE REGRETTE QUE L'ACCORD NE SOIT PAS À LA
HAUTEUR D'UN GROUPE TEL QU'ALTICE FRANCE ! IL EN VA DE MÊME
POUR LE TIMING IMPOSÉ DE CETTE NÉGOCIATION, LE TOUT BOUCLÉ EN
4 RÉUNIONS QUAND D'AUTRES ENTREPRISES DE LA BRANCHE Y
PASSENT PLUSIEURS MOIS !**



QUI PEUT BÉNÉFICIER DE CET ACCORD ?

- Les salariés reconnus travailleurs handicapés selon les critères définis par la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à la [Mission Handicap](#) un justificatif à jour de leur qualité de bénéficiaire de ladite loi.
- Les salariés ayant engagé, auprès de la C.D.A.P.H de leur département de résidence, une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et ayant fourni à la [Mission Handicap](#) le récépissé justificatif du dépôt de la demande auprès de la C.D.A.P.H. (en cas de refus, le salarié ne pourra plus bénéficier des dispositifs de l'accord.)

SONT EXCLUS DE CET ACCORD :

- les salariés dont le contrat de travail est rompu ou ayant une date de fin de contrat de travail arrêtée et connue au 1er janvier 2023, les salariés engagés dans un process de départ au 1er janvier 2023 c'est-à-dire en préavis, en congé de reclassement, Dispositif de Transition de Fin de Carrière.





DEPUIS 2019,

L'HEURE DU RENOUVELLEMENT

A SONNÉE !

En juin 2023, auront lieu les élections de vos représentants du personnel. Après quatre années d'un mandat très agité marqué par la pandémie du COVID en 2020, le Plan de Départ Volontaire en 2021 et le choc de l'inflation en 2022, le temps est venu de renouveler l'ensemble de vos Représentants de Proximité et de vos élus aux CSE.

LORS DE CES ÉLECTIONS

Lors de ces élections, votre vote vous permettra aussi de choisir les organisations syndicales, qui auront la capacité de vous représenter tant dans l'entreprise qu'au niveau national.

Pendant ces quatre années, vous avez pu apprécier la capacité et la détermination de vos représentants **CFDT** à se battre pour faire respecter et progresser vos droits.

- Quand, en 2020, Laurent Berger est intervenu dans les médias pour dénoncer l'usage abusif du chômage partiel chez SFR : son intervention a obligé notre direction à revoir très fortement à la baisse l'utilisation de ce dispositif.

- Quand la **CFDT** a fait condamner l'entreprise pour sa déloyauté dans la mise en œuvre du PDV.
- Quand la **CFDT** a refusé de signer l'accord supprimant 20% des emplois contre 2 jours de télétravail.
- Quand la **CFDT** a obtenu 2 jours de télétravail plus une indemnité de 3,25€ par jours télétravaillés.
- Quand la **CFDT** a obtenu le paiement de vos frais de repas pendant les périodes de confinement.
- Quand la **CFDT** a enfin obtenu des augmentations collectives pour l'ensemble des salariés SFR ainsi qu'une enveloppe d'augmentation individuelle de 3% : c'est une première.

ABONNEZ-VOUS !

Vous n'avez pas le temps de lire la presse ? Chaque semaine les équipes CFDT sélectionnent pour vous le meilleur de l'actualité sociale et télécom.

Cfdt: REVUE DE PRESSE
SFR

Mercredi 22 février 2023



[À LA UNE] SFR CONDAMNE EN APPEL POUR "DELOYAUTE"

« Le verdict est tombé. La filiale d'Altice a dissimulé il y a deux ans la mise en place d'un plan social visant à supprimer 1700 postes. Les syndicats gagnent la bataille devant la Cour d'appel de Paris. La décision est toutefois symbolique... »

[Lire l'article](#)

#MEDIA : Soupçon d'ingérence à BFMTV



« Derrière le cas de Rachid M'Barki, l'enquête "Story Killers" révèle le rôle d'une agence de désinformation israélienne... »

[Lire l'article](#)

#TELECOM : Vodafone lance une coentreprise avec Altice



« Vodafone progresse de 0,21% à 102,80 pence à la Bourse de Londres. Le groupe de télécom britannique et Altice ont annoncé ce lundi la création d'une entreprise commune qui a été validée par la Commission européenne... »

[Lire l'article](#)

#TELECOM : Orange, SFR, Bouygues... Pourquoi les forfaits mobile et internet vont augmenter ?

REVUE DE PRESSE

Mercredi 15 février 2023



FEBRIER : LA MOBILISATION REPART A LA HAUSSE A PARIS ET EN

« La CGT a annoncé ce samedi 11 février, au soir de la quatrième journée de grève des retraités que 500 000 personnes avaient battu le pavé à Paris, retrouvant les rues... »

start-up Teads pour 305 millions à Patrick Drahi

« Leader de la pub vidéo en ligne, Teads est rachetée par la holding Altice du milliardaire français. Pierre Chappaz entre au conseil de direction du groupe... »

[Lire l'article](#)

#TELECOM : SFR augmente ses prix et s'étonne du mécontentement des abonnés



« Après la hausse de ses tarifs en début d'année, SFR a essuyé de nombreuses critiques de la part de ses abonnés. Ces derniers reprochant notamment à l'opérateur d'avoir... »

Pour vous abonner à la revue de presse Cfdt, il vous suffit de [cliquer sur ce lien](#) ou d'envoyer un mail à revue2presse-join@lacfdtaltice.com

Un mail de validation vous sera envoyé par Revue2Presse-request@lacfdtaltice.com Pour confirmer l'inscription, Il vous faudra alors cliquer sur "Répondre" et envoyer la réponse sans la modifier. Vous ferez ainsi partie des abonnés.

SMIC

- **11,27 €** brut horaire
1709,28 € brut mensuel pour 35 heures hebdomadaires.
- À défaut d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à :
 - 25% de la 36^e à la 43^e heure travaillée dans la même semaine;
 - 50% pour les heures suivantes.



SALAIRE HORAIRE DE BASE OUVRIER ET EMPLOYÉ (SHBOE)

Entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales.

- **Hausse de 1,2 %** au 3^e trimestre 2022
- **Hausse de 4,5 %** sur un an.



MINIMUM GARANTI

Servant de référence pour diverses allocations ou indemnités sociales, il est fixé à **4,01 €** en 2023.

PLAFOND SÉCURITÉ SOCIALE

3666 € par mois, **43992 €** par an (chiffres pour 2023).

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

- **Hausse de 0,3 %** en novembre
- **Baisse de 0,1 %** en décembre
- **Hausse de 5,9 %** sur un an



ALLOCATIONS FAMILIALES

Montants 2023 calculés sur le revenu net catégoriel de 2021.



- Avec **deux enfants** à charge :

- ressources annuelles inférieures ou égales à 71194 €, le montant de base s'élève à : **139,83 €**
- ressources comprises entre 71194 € et 94 893 € : **69,92 €**
- supérieures à 94 893 € : **34,96 €**



- Avec **trois enfants** à charge :

- ressources annuelles inférieures ou égales à 77126 € : **318,99 €**
- ressources comprises entre 77126 € et 100825 € : **159,50 €**
- supérieures à 100825 € : **79,75 €**



- **Par enfant en plus :**

- ressources annuelles inférieures ou égales à 83058 € : **179,16 €**
- ressources comprises entre 83058 € et 106757 € : **89,58 €**
- plus de 106757 € : **44,78 €**

ASSURANCE-MALADIE

En rythme annuel, les dépenses de remboursement du régime général augmentent de **4,7 %** sur un an.



REVENU MENSUEL DE SOLIDARITÉ ACTIVE (RSA)

Variant selon les ressources du foyer.

- Personne seule : **598,54 €**
- Couple sans enfant ou personne seule avec une personne à charge : **897,81 €**
- Par personne à charge supplémentaire : **239,42 €**

CHÔMAGE-ASSURANCE

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) comprend une part fixe à **12,47 €** + une part variable égale à **40,4 %** du salaire journalier de référence (SJR). Cette somme doit être comprise entre **57 %** et **75 %** du salaire journalier de référence. Minimum : **30,42 €** par jour, après un emploi à taux plein. Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (Aref) est de **21,78 €** au minimum.

CHÔMAGE-SOLIDARITÉ

L'allocation de solidarité spécifique s'élève à **17,90 €** par jour à taux plein.

RETRAITE

Minimum contributif : **684,14 €** par mois (Mico). Minimum contributif majoré : **747,57 €**. Le plafond de la pension globale (base + complémentaire + Mico) est fixé à : **1309,75 €**.

Allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) : **953,45 €** par mois pour une personne seule sans ressources. Et **1480,24 €** pour un couple.

HANDICAP

Le montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) s'élève à **956,65 €** par mois pour une personne seule sans ressources.

FONCTION PUBLIQUE

Valeur du point : **4,85 €** brut

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Point Agirc-Arrco : **1,3498 €**
Point Ircantec : **0,51621 €**

ÉVOLUTION DES LOYERS

L'indice de référence des loyers (IRL) de l'Insee, s'établit à **137,26** au 4^e trimestre 2022. Evolution annuelle 3,5%.



Pour aller plus loin

- La CFDT met en ligne « Déchiffrages », les principaux indices économiques et sociaux en France, en Europe et dans le monde. Régulièrement mis à jour, cet outil réalisé en interne, est une mine d'informations fiables pour tous les adhérents : <https://www.cfdt.fr/chiffres>

En savoir plus

- Assurance maladie www.ameli.fr
- Sécurité sociale www.securite-sociale.fr
- Mutualité sociale agricole www.msa.fr
- Allocations familiales www.caf.fr
- Handicap www.agefiph.fr
www.fiphfp.fr
www.handicap.gouv.fr
- Retraites www.lassuranceretraite.fr
www.cfdt-retraites.fr
www.agirc-arrco.fr
- Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) www.insee.fr
- Formation www.orientation-pour-tous.fr





FICHE PRATIQUE

LES MINIMAS CONVENTIONNELS

BOSSIER

Cfdt: 2 traits pour l'égalité

L'ÉGALITÉ PRO

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue une condition et un traitement lors de l'embauche de travail. Elle s'inscrit dans le...

La différence de traitement entre les hommes et les femmes constitue une discrimination.

Dans le cadre du travail, la lutte contre les inégalités « hommes - femmes » passe par l'introduction de :

- Mentionner ou faire mentionner le sexe ou la situation familiale du candidat dans une offre d'emploi (sauf professions des arts et du spectacle, mannequins, modèles et « exigence professionnelle essentielle et déterminante ») ;
- Refuser l'embauche, le renouvellement du contrat de travail ou prononcer une mutation, un licenciement ou une sanction au regard du sexe, de la situation familiale, ou de la grossesse ;
- prendre des mesures en matière notamment de rémunération, de formation, d'adaptation, de qualification en considération du sexe ou de la grossesse.

10 COMPRENDRE
MARS 2023

ÉVOLUTIONS DES SEUILS SUR LES 5 DERNIÈRES ANNÉES

Groupes	Seuils	Salaires 2018	Salaires 2019	Salaires 2020	Salaires 2022	Salaires 2023
A	Seuil 1	19 556 €	19 214 €	19 056 €	20 207 €	21 319 €
	Seuil 1 bis	19 350 €	20 031 €	20 492 €	21 006 €	22 226 €
	Seuil 2	20 306 €	21 019 €	21 503 €	22 106 €	23 322 €
B	Seuil 1	19 552 €	20 156 €	20 620 €	21 198 €	22 364 €
	Seuil 1 bis	20 150 €	20 819 €	21 288 €	21 895 €	23 100 €
	Seuil 2	20 990 €				
C	Seuil 1	21 011 €				
	Seuil 1 bis	22 176 €				
	Seuil 2	24 192 €				
D	Seuil 1	24 375 €				
	Seuil 1 bis	25 427 €				
	Seuil 2	27 696 €				
E	Seuil 1	29 256 €				
	Seuil 1 bis	30 579 €				
	Seuil 2	36 102 €				
F	Seuil 1	40 037 €				
	Seuil 1 bis	42 602 €				
	Seuil 2	48 602 €				
G	Seuil 1	41 832 €				
	Seuil 1 bis	60 202 €				
	Seuil 2	69 700 €				

Pour mémoire :

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

Et concernant les seuils, basés :

- Seuil 1 bis : 2 ans
- Seuil 2 : 10 ans
- Seuil 3 : 20 ans

Cfdt: QUELQUES CHIFFRES

Carnet de santé de la population

... par départements

L'espérance de vie...

85,4 ans

79,3 ans

Espérance de vie sans incapacité

66 ans

64 ans

Principales causes de mortalité

20% de maladies cardiovasculaires

24% de maladies respiratoires

8% de cancers

7% de maladies mentales

Santé mentale

11% de personnes souffrant d'un trouble mental

22% de personnes souffrant de troubles mentaux à risque de devenir chronique

Surpoids et obésité

45% de personnes en surpoids

14% d'obésité

22 COMPRENDRE
MARS 2023



LE MENSUEL DES ADHÉRENTS CFDT DE L'UES SFR

AVEC **COMPRENDRE**, VOUS DISEZ DE TOUTES LES CLÉS POUR DÉCHIFFRER CE QUI SE JOUE AU QUOTIDIEN DANS NOTRE GROUPE.



CONTACTS

Ne restez pas seul, prenez contact avec vos élus **CFDT** de proximité.

VOS CENTRAUX

DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL

LELONG Olivier



+33 6 28 09 80 19

DÉLÉGUÉ SYNDICAL CENTRAL ADJOINTS

KHELIFA Donia



+33 6 28 09 80 52

OLIVE Jeremy



+33 7 78 19 33 79

PANCETTI

Antonello



+33 6 03 82 54 58

COORDINATEUR GROUPE

PENON Laurent



+33 6 09 68 33 12

VOS RÉFÉRENTS SITE

BORDEAUX

MATAGNE Emilie



+33 6 23 24 63 01

CAMPUS B2B

KHELIFA Donia



+33 6 28 09 80 52

CAMPUS B2C

BALU Frederic



+33 6 28 69 45 32

CAMPUS RSI

BAH Ibrahima



+33 6 28 09 85 22

CHARTRES

LACROIX Stephane



+33 6 34 25 17 56

ISNEAUVILLE

FRIH Alain



+33 6 79 24 10 97

LES ULIS

DIABY Moustapha



+33 6 22 74 70 24

LYON

BEURAERT Christian



+33 6 11 60 34 63

NANTES

FOURNIER Frederic



+33 6 09 91 37 77

RENNES

BENEZIT Frederic



+33 6 28 09 76 96

SMR

BOURHANE Anrmy



+262 639 69 49 70

SRR

MAOULIDA Jean-Francois



+262 692 85 09 13

TOULOUSE

MARCHAND Didier



+33 6 03 85 77 43

VELIZY

LETORT Yannick



+33 6 21 53 10 54

[L'actualité sociale SFR dans votre boîte mail](#)
[Inscrivez-vous gratuitement](#)