NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2020

PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF AUX REMUNERATIONS, A LA DUREE ET A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL POUR L'ANNEE 2020

PREAMBULE

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, prévue aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail s'est déroulée au cours de 4 réunions les 10 et 24 janvier 2020, ainsi que les 7 et 14 février 2020 avec les Organisations Syndicales Représentatives au niveau des sociétés telles que définies en annexe 1.

Les revendications et propositions successives des parties n'ayant pas permis d'aboutir à un accord, il est établi le présent procès-verbal de désaccord consignant les dernières propositions des parties, conformément aux dispositions de l'article L.2242-5 du Code du Travail.

La Direction décide de mettre en place de façon unilatérale pour 2020 les augmentations salariales qu'elle a proposées au cours des réunions de négociation, ainsi que les différentes mesures complémentaires, concernant notamment les Titres Restaurant et la prise en charge de certaines dépenses de transport.

L'application de ces dispositions s'entend pour l'ensemble des sociétés dont la liste est définie en annexe 1 du présent procès-verbal de désaccord.

La Direction a rappelé aux organisations syndicales représentatives que l'ensemble des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle a fait l'objet d'une négociation ayant abouti à un accord triennal signé le 25 mai 2019.

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt à la diligence et aux frais de la Direction, à la DIRECCTE de Paris et au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Les organisations syndicales

Les organisations syndicales représentatives ont ainsi pu présenter leurs revendications respectives à la Direction. Le détail de ces propositions par organisation syndicale représentative figure en annexe 4 du présent procès-verbal de désaccord.

La Direction

La Direction, de son côté, a également fait évoluer ses propositions pour aboutir notamment à :

- ✓ Une enveloppe globale d'augmentations individuelles de **1,5%** des salaires mensuels fixes de base brute équivalent temps plein des éligibles, telle que définie ci-après ;

- ✓ Une augmentation collective pour les premiers niveaux de salaires : **1,2 %** d'augmentation du salaire mensuel fixe de base brut au 31 mai 2019 pour tous les collaborateurs non commerciaux dont le salaire annuel fixe de base brut équivalent temps plein est inférieur ou égal à **26 500 euros pour SFR SA, SRR, SFR Business Distribution, SFR Fibre et Completel ou à 22 000 euros pour la SMR** ;

TITRE I – EVOLUTIONS DES SALAIRES EFFECTIFS

Article 1 – Eligibilité

Pour être éligibles aux mesures salariales prévues aux articles 2 et 3 du présent procès-verbal, les collaborateurs doivent avoir au 31 janvier 2020 au moins 9 mois d'ancienneté en CDI ou en CDD dans les sociétés telles que définies à l'annexe 1.

Sont donc exclus : les stagiaires, les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les personnels dont le contrat est rompu ou ayant une date de fin de contrat arrêtée et connue au 31 janvier 2020, les personnels engagés dans un process de départ au 31 janvier 2020 c'est-à-dire en préavis, en congé de reclassement, en départ PDV validé.

Article 2 – Augmentations individuelles

2.1 Montant des augmentations individuelles

L'enveloppe d'augmentations individuelles sera de 1,5% des salaires mensuels fixes de base brut équivalent temps plein du mois de janvier 2020 des éligibles. Ces augmentations individuelles seront attribuées lors des Comités de Salaires.

2.2 Calcul de l'enveloppe d'augmentations individuelles

Enveloppe = Masse salariale des éligibles X Taux retenu pour cette même population

Où masse salariale = Somme des salaires fixes de base bruts contractuels équivalent temps plein du mois de janvier 2020 des éligibles X nombre de mois de versement prévu contractuellement.

2.3 Date d'effet des augmentations individuelles

Les décisions relatives aux augmentations individuelles prises à l'occasion des Comités de Salaires prendront effet rétroactivement à compter du **1er janvier 2020** et se cumulent le cas échéant avec la mesure d'augmentation collective pour les premiers niveaux de salaires prévue à l'article 3, et/ou avec la mesure conventionnelle d'augmentation au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négociée dans le cadre de l'accord du 25 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3 – Augmentation collective pour les premiers niveaux de salaires

L'augmentation collective sera de 1,2 % du salaire mensuel fixe de base brut du mois de janvier 2020 pour tous les collaborateurs dont le salaire annuel fixe de base brut équivalent temps plein est **inférieur ou égal à 26 500 euros pour SFR SA, SRR, SFR Business Distribution, SFR Fibre, Completel ou 22 000€ pour la SMR**.

Le salaire annuel fixe de base brut est calculé de la manière suivante : salaire mensuel fixe de base brut équivalent temps plein au 31/01/2020 x nb de mois de versement prévu contractuellement.

Ne sont pas concernés par la présente mesure les collaborateurs soumis à un plan de rémunération variable commercial ou de nature commerciale. Il s'agit notamment des commerciaux ou assimilés de SFR SA, SFR Fibre et Completel de la Direction Commerciale B2B et de la Division Service Opérateurs, des commerciaux boutiques de la SRR et de la SMR, des commerciaux ou assimilés de SFR Business Distribution, des Chargés de Relations Patrimoine de la Direction des Réseaux de SFR SA, ainsi que des équipes rétention de la SRR et des promoteurs de vente de la SMR.

Cette augmentation collective est **rétroactive au 1er janvier 2020** et se cumule le cas échéant avec la mesure au titre de l'augmentation individuelle prévue à l'article 2, et/ ou à la mesure conventionnelle d'augmentation au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négociée dans le cadre de l'accord du 25 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4 – Enveloppe spécifique consacrée aux mobilités et promotions en 2020

La Direction décide d'allouer un budget spécifique pour accompagner des collaborateurs des sociétés visées à l'annexe 1 du présent procès-verbal de désaccord qui seront concernés en 2020 par :

- une mobilité,
- une promotion.

3.1 Montant de l'enveloppe

L'enveloppe spécifique est fixée à **0,3 %** de la masse salariale fixe de base brute équivalent temps plein au 31/01/2020 des éligibles aux Comités de Salaires.

3.2 Date d'effet des augmentations

Il est précisé que cette enveloppe sera utilisée au fur et à mesure de l'année 2020. Les augmentations qui seraient accordées au titre de cette enveloppe le seront, le cas échéant, au terme des trois mois qui suivent la date de la mobilité/promotion et ne seront pas rétroactives.

Article 5 – Enveloppe spécifique consacrée aux primes exceptionnelles en 2020

La Direction décide d'allouer un budget spécifique pour reconnaitre des collaborateurs des sociétés visées à l'annexe 1 du présent procès-verbal de désaccord qui auront fortement contribués aux enjeux ou projets stratégiques du Groupe. Ces primes exceptionnelles seront attribuées sur décision managériale.

L'enveloppe spécifique est fixée à **0,3 %** de la masse salariale fixe de base brute équivalent temps plein au 31/01/2020 des éligibles aux Comités de Salaires.

Article 6 – Modalités de calcul et de contrôle des minima de la convention collective nationale des télécommunications

La Direction décide que le calcul et le contrôle du respect des minima de salaires tels que prévus par la CCNT excluront, pour les contrôles effectués au titre de l'année 2020, en plus de ceux qui étaient déjà exclus jusqu'à présent, les éléments de rémunérations qui correspondent :

- Au titre de l'accord du 11 octobre 2011 et des dispositions applicables aux Obligations Légales au sein des sociétés SFR SA et SRR
  - aux compensations financières de la sujétion d'astreinte,
  - aux rémunérations des temps d'intervention pendant les astreintes,
  - aux compensations liées à une planification tardive ou à une modification tardive de planification d'une astreinte,
  - aux rémunérations des interventions programmées,
  - aux majorations en cas de planification tardive ou de modification tardive des interventions programmées ;

- Aux primes de repas HNO, primes de panier et indemnités logement ;

- Au titre de l'accord du 1er juillet 2009 au sein de la société Completel et son avenant du 25 février 2013
  - aux compensations financières de la sujétion d'astreinte,

- aux rémunérations des temps d'intervention pendant les astreintes,
- aux rémunérations des interventions programmées ;

- Au titre de l'accord du 23 janvier 2007 au sein de la société SFR Fibre et son avenant du 22 octobre 2014
  - aux compensations financières de la sujétion d'astreinte,
  - aux rémunérations des temps d'intervention pendant les astreintes,
  - aux rémunérations des interventions pendant les opérations programmées ;

- Au titre de l'accord du 1er décembre 2011 au sein de SFR Business Distribution
  - aux compensations financières de la sujétion d'astreinte,
  - aux rémunérations des temps d'intervention pendant les astreintes.

Article 7 – Mesures financières complémentaires

En complément des mesures salariales, et en reprenant une partie des propositions des organisations syndicales, la Direction décide d'appliquer les mesures suivantes :

- la prise en charge d'une partie des frais de transport publics,
- le covoiturage,
- les titres restaurants,
- les mesures spécifiques à la SRR,
- les mesures spécifiques à la SMR.

7.1 Prise en charge pour partie des frais de transport publics

Il est décidé de maintenir la prise en charge à 90% du prix du ou des titres d'abonnement aux transports collectifs, tels que définis à l'article R.3261-2 du Code du Travail, engagés par les collaborateurs pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail pour tous les salariés de la métropole et de La Réunion des sociétés telles que définies à l'annexe 1.

Cette prise en charge à 90% du ou des titres d'abonnement aux transports collectifs couvre également les abonnements aux services publics de location de vélos. Les salariés devront présenter une attestation sur l'honneur indiquant que ces abonnements sont utilisés pour réaliser tout ou partie du trajet domicile – lieu de travail.
Cette mesure s'applique également aux frais de titres d'abonnement aux transports collectifs engagés par le personnel en contrat de professionnalisation pour les déplacements entre le domicile et le lieu de formation.

Pour la SMR, cette mesure concernera le coût unitaire du trajet (prix du trajet en taxi ou en barge), sur présentation des justificatifs.

La prise en charge à 90% du prix du ou des titres d'abonnement aux transports collectifs est conditionnée au fait que le choix du domicile a été motivé par des raisons autres que des convenances personnelles.

Il est rappelé que lorsque le choix du domicile du collaborateur est motivé par des convenances personnelles, l'Entreprise prendra en charge 50 % du prix du ou des titres d'abonnement aux transports collectifs, et ce conformément aux dispositions légales et règlementaires en vigueur.

7.2 Le covoiturage

L'indemnité de transport covoiturage est maintenue à **50** € par mois, pour le propriétaire du véhicule dans la limite de 70 % des indemnités kilométriques (sur la base du barème de l'administration fiscale).

Les modalités et conditions du covoiturage demeurent inchangées pour l'année 2020 :

- Le propriétaire du véhicule doit présenter les justificatifs sollicités au titre du covoiturage pour bénéficier de cette indemnité : présentation d'une attestation sur l'honneur de l'utilisation de ce mode de transport, à l'exclusion de tout autre et mentionnant le nom du ou des salariés covoiturés, et signée par le conducteur et le(s) covoituré(s) ;
- Pour les salariés qui utilisent chacun leur véhicule par alternance, l'indemnité de transport covoiturage sera divisée par le nombre de conducteurs (dans la limite de trois), sous réserve de l'accomplissement des formalités ci-dessus indiquées ;
- Les covoiturés pouvant être contraints d'utiliser les transports publics pendant les périodes de congés du co-voitureur, la Direction accepte de prendre en charge les frais de transports publics des covoiturés exposés dans la limite de deux mois sur une année civile. Pour pouvoir bénéficier de cette prise en charge, les collaborateurs concernés devront fournir une copie du ou des titres d'abonnement aux transports publics permettant d'identifier le titulaire, et ce conformément aux règles de l'URSSAF.

Cette indemnité bénéficie aux collaborateurs qui pratiquent le covoiturage avec au moins 1 autre collaborateur.

7.3 Les titres restaurant

La Direction décide d'augmenter la valeur actuelle des titres restaurant pour l'ensemble des collaborateurs sera augmentée, en passant de 9,20 euros à **9,25 euros**. La part employeur de 60 % représente 5,55 euros, et la part salarié de 40% représente 3,70 euros.

Cette mesure sera applicable au plus tôt le 1er avril 2020 et prendra la forme de titres restaurant dématérialisés, à l'exception des titres restaurant destinés aux salariés de la SMR.

Les modalités d'attribution des titres restaurant sont définies à l'annexe 2 du présent accord.

7.4 Mesures spécifiques à la SRR

7.4.1 Le maintien en net de l'équivalent du bonus COSPAR au 31 décembre 2013

Compte tenu de la fin des exonérations relatives au bonus COSPAR depuis le 31 décembre 2013, il sera maintenu à titre exceptionnel pour l'année 2020 au niveau du net à payer la part qui découlait du bonus COSPAR jusqu'au 31 décembre 2013, ce qui implique de réévaluer en brut le montant versé jusqu'au 31 décembre 2013, selon les modalités suivantes :

Niveaux de salaires bruts	**Montant du bonus mensuel en brut**
Tranche 1 : jusqu'à 1,4 SMIC inclus	63 €
Tranche 2 : au-delà de 1,4 SMIC et jusqu'à 2 SMIC inclus	76 €
Tranche 3 : au-delà de 2 SMIC et jusqu'au plafond mensuel de la Sécurité Sociale inclus (soit 3424€)	70 €

Ce maintien en net de l'équivalent du bonus COSPAR au 31 décembre 2013 pour les salariés en bénéficiant à cette date-là, est applicable à compter du 1er janvier 2020 et s'opère grâce à une rubrique de paie spécifique sur le bulletin.

7.4.2 Prise en charge d'une partie des frais de carburant à la SRR pour les trajets domicile-lieu de travail

Pour l'année 2020, la prise en charge des frais de carburant à la SRR pour les trajets domicile-lieu de travail sera reconduite selon les modalités suivantes :

- La Direction prend en charge une partie du coût engagé par les collaborateurs, au titre de leur transport personnel, pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, par mois et par collaborateur, à hauteur de 50% du prix du ou des titres d'abonnement de transport public (y compris le réseau Zéclair s'il peut être utilisé réellement sur le parcours) que le collaborateur de la SRR serait amené à payer s'il prenait les transports publics. La Direction communiquera à chaque collaborateur, par courrier, la base de remboursement à laquelle sera appliqué le pourcentage de remboursement pour déterminer le remboursement maximal auquel il pourra prétendre, sous réserve de la présentation des justificatifs. La base de remboursement est calculée en prenant en compte le prix le plus économique du ou des titres d'abonnement aux transports collectifs (entre son domicile et son lieu de travail), entre l'abonnement mensuel sur 11 mois et l'abonnement annuel.

- Le versement de cette prise en charge aura lieu sur la paie du mois de décembre 2020, sous réserve de la présentation par le collaborateur de la photocopie de la carte grise de son véhicule personnel et des justificatifs de dépense de frais de carburant.

En cas de déménagement, le montant maximal de prise en charge des frais de carburant pour les trajets domicile-lieu de travail est calculé au prorata des deux bases de remboursement.

Ce dispositif est valable pour l'année 2020.

7.5 Mesures spécifiques à la SMR : Prise en charge d'une partie des frais de transports pour les trajets domicile-lieu de travail

Prenant en considération les difficultés et la réalité des transports existants sur Mayotte (réseau de transport public lacunaire, rareté des justificatifs de transport remis au salarié, absence de dispositif d'abonnement au transport public...), la Direction prendra en charge une partie du coût engagé par les collaborateurs, au titre de leur transport, pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, à hauteur de 200 € bruts par an et par collaborateur,

Le versement de cette prise en charge aura lieu sur la paie du mois de décembre 2020 sous réserve de la remise d'une attestation sur l'honneur des salariés concernés indiquant leur mode de transport justifiant ainsi cette prise en charge. Dans l'hypothèse de l'utilisation de leur voiture personnelle pour leur déplacement domicile-lieu de travail, les salariés devront transmettre les justificatifs de leurs frais de carburant à concurrence de 200€.

Cette indemnité ne peut se cumuler avec le dispositif de prise en charge prévu à l'article 6.1 du présent accord.

TITRE II – ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET COMPENSATIONS FINANCIERES

Les compensations financières pour l'année 2020 liées à la durée effective et à l'organisation du temps de travail sont définies à l'annexe 3 du présent accord après revalorisation au taux de l'augmentation individuelle.

Fait à Paris, le 2020, en 5 exemplaires originaux

Pour les sociétés

Florence CAUVET
Directrice Exécutive
Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

CFDT **Xavier COURTILLAT**
Délégué Syndical Central

CFTC **Francky TABUTEAU**
Délégué Syndical Central

UNSA **Abdelkader CHOUKRANE**
Délégué Syndical Central

ANNEXE 1 - LISTE DES SOCIETES JURIDIQUES CONCERNEES PAR LE PRESENT PROCES VERBAL DE DESACCORD

- **SFR**

  Siège social : 16 rue du Général Alain de Boissieu 75015 Paris

  RCS Paris : 343 059 564 - Code APE : 6120Z

- **SRR**

  Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 Sainte Clotilde

  RCS Saint Denis : 393 551 007 – Code APE : 6120Z

- **SMR**

  Siège social : 27 place Mariage – 97600 Mamoudzou

  RCS Mamoudzou : 024 072 175 – Code APE : 4742Z

- **SFR Business Distribution**

  Siège social : 2 Rue Blaise Pascal Jardin d'entreprises - Immeuble Antarès - 28000 Chartres

  RCS Chartres : 431 817 915 – Code APE : 6190Z

- **NUMERGY**

  Siège social : 124 boulevard de Verdun – 92400 Courbevoie

  RCS Nanterre : 753 105 956 – Code APE : 6203Z

- **SFR FIBRE**

  Siège social : 10, rue Albert Einstein 77420 Champs-sur-Marne

  RCS Meaux : 400 461 950 – Code APE : 6110Z

- **COMPLETEL**

  Siège social : 16 rue du Général Alain de Boissieu 75015 Paris

  RCS Paris : 418 299 699 – Code APE : 6110Z

ANNEXE 2 – MODALITES D'ATTRIBUTION DES TITRES RESTAURANT

A/ Pour les sociétés SFR SA, SRR, SFR Fibre, Completel.

Il est rappelé à toutes fins utiles qu'il n'y a pas de titre restaurant accordé au titre d'une journée de formation incluant un déjeuner, réalisée dans le cadre du plan de formation.

Il est également rappelé le principe selon lequel les collaborateurs basés sur un site disposant d'un Restaurant d'Entreprise (RE) / Restaurant Inter-Entreprises (RIE) ne sont pas bénéficiaires de titres restaurant.

Pour les collaborateurs bénéficiaires de titres restaurant, la formule de calcul est :

Nombre de TR (distribué en début de mois M+1) = nombre de jours ouvrés théoriques du mois M+1 – absences du mois M-1 et régularisations

Cas particulier des non sédentaires :

Compte tenu du nombre de déplacements importants des collaborateurs non sédentaires, la distinction suivante est opérée :

- pour les non sédentaires sur un site dépourvu d'un RE / RIE : ces collaborateurs bénéficieront des titres restaurant selon la règle énoncée ci-dessus. En cas de déplacement ou de déjeuner professionnel, ces derniers seront indemnisés via une note de frais, de laquelle sera déduite la part patronale du titre restaurant.

- pour les non sédentaires situés sur un site muni d'un RE / RIE : ces collaborateurs ne bénéficieront pas de titres restaurant, comme les autres collaborateurs présents sur le même site. En cas de déplacement ou déjeuner professionnel, ces derniers seront indemnisés via une note de frais, lorsqu'ils ne pourront pas se rendre au RE/RIE.

B/ Pour la société SFR Business Distribution

Il est rappelé à toutes fins utiles qu'il n'y a pas de titre restaurant accordé au titre d'une journée de formation incluant un déjeuner, réalisée dans le cadre du plan de formation.

Pour les collaborateurs bénéficiaires de titres restaurant, la formule de calcul est :

Nombre de TR (distribué en fin de mois M) = nombre de jours ouvrés théoriques du mois M – (absences du mois M-1).

Cas particulier des non sédentaires :

Les populations commerciales ne reçoivent qu'un Titre Restaurant par semaine qui correspond à la journée dédiée à leurs tâches administratives.

De la même façon, les managers commerciaux ne reçoivent que deux Titres Restaurant par semaine.

.

C/ Pour la société SMR

Il est rappelé à toutes fins utiles qu'il n'y a pas de titre restaurant accordé au titre d'une journée de formation incluant un déjeuner, réalisée dans le cadre du plan de formation.

Pour les collaborateurs bénéficiaires de titres restaurant, la formule de calcul est :

Nombre de TR (distribué en début de mois M+1) = nombre de jours ouvrés théoriques du mois M – (absences du mois M-1).

ANNEXE 3 - COMPENSATIONS FINANCIERES LIEES A LA DUREE EFFECTIVE ET A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Principes régissant les primes relatives au travail en continu pour SFR SA (accord du 12 mai 2010)

Les primes de cycle concernent uniquement les collaborateurs travaillant dans le cadre d'une organisation en « 3 x 8 ».

Situations	Régime applicable
Primes de cycle « 3 x 8 »	**769,73** € bruts X 12 mois pour un temps plein
Jours fériés et veille de jours fériés	une prime de **102,07** € bruts
Prime Repas	**28,30** €
Prime de panier	**7,98** €

Les primes de cycle ne sont plus dues lorsque le collaborateur n'est plus assujetti au cycle.

Le montant de la prime de panier est versé à condition qu'un plateau repas ne soit pas fourni par l'entreprise.

2. Régime applicable aux astreintes pour SFR SA et SRR (accords du 11 octobre 2011)

2.1 - Champ d'application des compensations de l'astreinte

Le régime de l'astreinte (forfait de sujétion, forfait d'intervention) est applicable aux collaborateurs jusqu'au groupe de classification F2 inclus, exerçant leurs fonctions au sein des sociétés SFR SA et SRR. Compte tenu de la spécificité et du régime propre du service Obligations Légales au sein de la Direction Gestion des Risques et Obligations Légales, et conformément à l'accord du 11 octobre 2011, ce périmètre est exclu du présent point 2.

2.2 - Compensation financières de la sujétion d'astreinte

Sujétion	Régime applicable par jour d'astreinte
un jour d'astreinte **semaine**	Forfait de sujétion de **56,48** € bruts
un jour d'astreinte **samedi, dimanche et jours fériés**	Forfait de sujétion de **80,87** € bruts
un jour d'astreinte, **1er janvier, 25 décembre et 1er mai**	Forfait de sujétion de **88,60** € bruts
Astreinte d'un **jour férié tombant en semaine** (du lundi au vendredi ou le samedi lorsque ce jour est habituellement travaillé par le collaborateur)	**Attribution d'un jour de repos supplémentaire** à prendre dans les meilleurs délais. A défaut de prise dans les 4 mois suivants l'acquisition, le temps de repos sera payé au taux horaire brut du collaborateur.
Une **semaine standard** sans jour férié	Forfait de sujétion de **444,13** € bruts

2.3 – Rémunération des temps d'intervention sur site et depuis le domicile

Le temps d'intervention durant une période d'astreinte est rémunéré forfaitairement de la manière suivante :

Intervention inférieure à 5 heures (y compris si 0 intervention)	**287,98** € bruts
Intervention égale ou supérieure à 5 heures et inférieure ou égale à 10 heures	**398,73** € bruts

Intervention supérieure à 10 heures	taux horaire forfaitaire de **55,38** € bruts par heure d'intervention supplémentaire, en sus du forfait des **398,73** € bruts. Toute heure commencée est due.

Ces montants ne sont pas cumulables entre eux.

3. Régime d'astreinte du service Obligations Légales (Direction Gestion des Risques et Obligations Légales) de SFR SA

3.1 – Compensations financières :

Situations	Régime applicable
Forfait de sujétion pour une semaine ou 7 jours	**370,52** € bruts Soit **52,93** € bruts / jour
Semaine d'astreinte incluant le 25 décembre, 1er janvier ou 1er mai	Majoration de 10 % soit **407,61** € bruts

Le montant du forfait de sujétion est dû pour chacune des semaines, ou période de 7 jours, effectuées.

Les forfaits de sujétion sont payés avec un mois de décalage (exemple : 1 semaine d'astreinte effectuée en juin sera payée sur le mois de juillet).

Forfait d'intervention sur site	**59** € bruts par intervention sur site
Forfait d'intervention depuis le domicile	**33,03** € bruts par intervention
Intervention la nuit (21 h à 6 h), le dimanche, ou un jour férié	▪ Application majorations de rémunération prévues en cas de travail exceptionnel la nuit le dimanche ou un jour férié ▪ Si le temps d'intervention représente des heures supplémentaires la majoration de rémunération liée au travail de nuit, dimanche, jour férié est payée

3.2 – Régime de sortie :

Les contreparties financières ne sont plus dues lorsque le collaborateur n'est plus soumis à l'astreinte.
S'il y a lieu, la régularisation du 1/10ème de congés payés incluant les astreintes, est versée lors de la paie du mois de juillet.
Le collaborateur ayant été sous régime d'astreinte pendant au minimum 6 mois, et sortant de ce régime, perçoit :

- le premier mois suivant la sortie, une contrepartie financière équivalente à 80% du montant perçu, au titre du forfait sujétion, calculé sur la moyenne des 3 mois précédents l'arrêt,
- le second mois suivant la sortie, une contrepartie financière équivalente à 50% du montant perçu, au titre du forfait sujétion, calculé sur la moyenne des 3 mois précédents l'arrêt,
- le troisième mois suivant la sortie, une contrepartie financière équivalente à 25% du montant perçu, au titre du forfait sujétion, calculé sur la moyenne des 3 mois précédents l'arrêt.

4. Régime applicable aux interventions programmées pour SFR SA et SRR (accord du 11 octobre 2011)

Interventions programmées inférieures ou égales à 4 heures	**221,51** € bruts. la durée d'intervention s'apprécie de manière cumulée par jour programmé et intègre le temps de déplacement

	lorsque l'intervention implique un trajet Domicile/Lieu d'intervention.
Interventions programmées supérieures à 4 heures	**44,25** € bruts par heure d'intervention supplémentaire. Toute heure commencée est due.

5. Régimes de majoration

SFR, SRR

Situations		**Régime**
Travail de nuit	**Travail exceptionnel et non habituel**	
	Majoration nuit lundi au samedi	50 % du taux horaire du collaborateur
	Majoration nuit du dimanche	110 % du taux horaire du collaborateur
	Majoration nuit jour férié	110 % du taux horaire du collaborateur
Travail du dimanche (jour)	Toute population sur la base du volontariat	100 % du taux horaire du collaborateur
Travail d'un jour férié	▪ Toute population en volontariat	100 % du taux horaire du collaborateur
	▪ Majoration 1er mai (Toute population)	200 % du taux horaire du collaborateur

6. Prime de panier accordée aux salariés de la SRR

Le montant de la prime de panier est de **7,98** euros/jour. Cette prime est accordée aux salariés travaillant au-delà de 20h00 ainsi qu'aux commerciaux de la Grande Distribution travaillant au-delà de 20H30.

7. Régime applicable aux astreintes SFR Fibre (accords du 23 janvier 2007 et son avenant du 22 octobre 2014)

7.1 - Compensation financières de la sujétion d'astreinte

Sujétion	**Régime applicable Astreinte 1**	**Régime applicable Astreinte 2**	**Régime applicable Astreinte 3**
un jour d'astreinte **semaine**	Forfait de sujétion de **33,27** € bruts	Forfait de sujétion de **27,73** € bruts	Forfait de sujétion de **41,04** € bruts
un jour d'astreinte **samedi**	Forfait de sujétion de **55,46** € bruts	Forfait de sujétion de **55,46** € bruts	Forfait de sujétion de **72,10** € bruts
un jour d'astreinte **dimanche et jours fériés**	Non applicable	Forfait de sujétion de **55,46** € bruts	Forfait de sujétion de **72,10** € bruts
Une **semaine standard** sans jour férié	Forfait de sujétion de **224,04** € bruts	Forfait de sujétion de **252,03** € bruts	Forfait de sujétion de **352,84** € bruts

7.2 – Rémunération des temps d'intervention

Les temps de déplacement et d'intervention sont du temps de travail effectif et donc décomptés comme tels dans la durée du travail.
Le cas échéant, ces heures de travail sont majorées de la façon suivante :

Situations		Régime
Travail de jour	lundi au samedi	25% du taux horaire du collaborateur
Travail de nuit	lundi au samedi	50 % du taux horaire du collaborateur
	dimanche	110 % du taux horaire du collaborateur
	jour férié	110 % du taux horaire du collaborateur
Travail du dimanche (jour)		100 % du taux horaire du collaborateur
Travail d'un jour férié		100 % du taux horaire du collaborateur

8. Régime applicable aux astreintes, interventions programmées et travail en continu au sein de Completel (accord du 19 juillet 2012 et ses avenants du 25 février 2013 et du 10 décembre 2015)

8.1 - Compensation financières de la sujétion d'astreinte

Sujétion	Régime applicable Astreinte 1	Régime applicable Astreinte 2
un jour d'astreinte **semaine**	Forfait de sujétion de **31,28** € bruts	Forfait de sujétion de **40,60** € bruts
un jour d'astreinte **samedi**	Forfait de sujétion de **46,41** € bruts	Forfait de sujétion de **67,03** € bruts
un jour d'astreinte **dimanche et jours fériés**	Forfait de sujétion de **67,03** € bruts	Forfait de sujétion de **97,97** € bruts
Une **semaine standard** sans jour férié	Forfait de sujétion de **269,83** € bruts	Forfait de sujétion de **368** € bruts

8.2 - Rémunération des temps d'intervention (astreinte et intervention programmée)

Les temps de déplacement et d'intervention sont du temps de travail effectif et donc décomptés comme tels dans la durée du travail.
Le cas échéant, ces heures de travail sont majorées de la façon suivante :

Situations		Régime
Travail de jour	lundi au samedi	25% du taux horaire du collaborateur
Travail de nuit	lundi au samedi	50 % du taux horaire du collaborateur
	dimanche	110 % du taux horaire du collaborateur
	jour férié	110 % du taux horaire du collaborateur
Travail du dimanche (jour)		100 % du taux horaire du collaborateur
Travail d'un jour férié		100 % du taux horaire du collaborateur

8.3 – Prime de cycle

Pour les collaborateurs travaillant dans le cadre d'une organisation en « 3 x 8 », la prime mensuelle est de **253,75** € bruts.

Pour les collaborateurs travaillant dans le cadre d'une organisation en « 2 x 8 » la prime mensuelle est de **182,70** € bruts. Les indemnités mensuelles forfaitaires pour travail du samedi seront versées selon le nombre de samedi travaillés sur un mois calendaire :
- 1 samedi : **45,68** €
- 2 samedis : **106,58** €
- 3 samedis : **147,18** €
- 4 samedis : **248,68** €
- 5 samedis : **334,95** €

9. Régime applicable aux astreintes de SFR Business Distribution (accord du 1er décembre 2011)

9.1 - Compensation financières de la sujétion d'astreinte sans déplacement

Il existe deux types d'astreintes :
- l'astreinte sans déplacement avec un forfait de sujétion de **60,90** € bruts pour une semaine complète (7 jours),
- l'astreinte avec déplacement avec un forfait de sujétion de **60,90** € bruts pour une journée de semaine et un forfait de sujétion de **142,10** € bruts pour le week-end.

9.2 – Rémunération des temps d'intervention sur site et depuis le domicile

Le temps d'intervention par téléphone durant une période d'astreinte est rémunéré sous forme d'heures supplémentaire. Le temps d'intervention est comptabilisé sous forme de ¼ d'heures.

En cas de déplacement, le temps de trajet (entre le domicile et le site d'intervention) et le temps de transport entre deux sites d'intervention sont considérés comme du temps de travail effectif et donc payés sous forme d'heures supplémentaires.
En l'absence de véhicule de service, les indemnités kilométriques sont remboursées sur la base de la distance entre le domicile et le site d'intervention.

ANNEXE 4 – REVENDICATIONS SYNDICALES

Syndicat CFTC
www.cftcsfr.fr

NAO 2020 : C'EST NON !

Nos principales demandes n'ont pas été retenues par la direction

Nos propositions :

- Une prime pouvoir d'achat dite « Macron » pour tous.
- Une enveloppe de 2% d'augmentation générale **pour tous les salariés**.
- Une enveloppe de 2% dédiée uniquement aux augmentations individuelles.
- Une enveloppe de 1,2% de rééquilibrage des salaires par métiers.
- Prime de 500 € lors du franchissement d'une nouvelle tranche de 5 ans d'ancienneté et ce, dès 5 ans.
- 1 jour de CP supplémentaire acquis tous les 5 ans dès 10 ans d'ancienneté. (Plafonné à 3 CP)
- Augmentation des tickets restaurants.
- Rétroactivité de toutes les mesures au 1er janvier 2020.

Les principales propositions de la direction :

- Une enveloppe d'augmentation générale de 1,2 % limitée au salaire annuel inférieur à 26500 bruts. (moins de 120 salariés)
- Une enveloppe d'augmentation individuelle de1,5 %.
- Rétroactivité de l'A.G. et l'A.I. au 1er janvier 2020.
- Une enveloppe de 0,3 % pour les mobilités et promotions.
- Une enveloppe de 0,3 % pour des primes exceptionnelles aux mains des managers pour les projets stratégiques.
- Augmentation des tickets restaurants à 9,25 euros.

C'est-à-dire... peu au vu des très bons résultats du groupe. La déception est grande et le message passé aux salariés qui se sont investis sans relâche va laisser des traces.
Et ce n'est malheureusement pas la rétroactivité 2019 obtenue devant la justice par certains syndicats qui va motiver les troupes. Au contraire, la direction a mal digéré cette décision judiciaire, et le résultat est :

Pas de prime dite « Macron » et une NAO décevante !

LA CFTC DIT NON A CET ACCORD

Nous réclamons une vraie politique salariale basée sur du collectif et nous demandons que les primes d'intéressement et de participation soient au rendez-vous, juste récompense du travail et de l'investissement de tous les salariés.

Rejoignez-nous, adhérez : Avec vous, nous serons plus forts !

VOS CONTACTS
Chantal AUDIFAX, Salima BOUAZA, Jean Louis ETTINGER, Xavier FAURE, Franck GUEDE, Laurent HACKENHEIMER, Vincent LEDROLE, Gwennola MOINET TAVOLIERI, Jocelyne MULLER, Cécilia PEREIRA, Sofiane REKKAB, Jean ROLLAND, Ramata SY, Francky TABUTEAU, Marius TIMOFTE.

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ALTICE FRANCE

Première plate-forme revendicative de la CFDT pour les NAO 2020 de l'UES SFR

27 janvier 2020

En préambule, la CFDT rappelle qu'elle demande **l'application unilatérale d'une mesure équivalente à la mise en œuvre de la rétro-activité 2019** - finalement appliquée au 1er janvier 2019 pour SFR SA, SRR et SMR - pour les autres sociétés du pôle télécom : SFR Fibre, Completel, SFR Business Distribution, SFR Distribution.

Revendicatif CFDT 2020

1. La **CFDT** affirme qu'une entreprise de la taille et de l'ambition de SFR, et compte tenu de ses très bons résultats 2019 et de l'attente exprimée récemment par ses salariés (questions intranet du 8 janvier 2020), se doit, non seulement de ne pas de faire perdre de pouvoir d'achat à ses salariés, mais surtout de le faire progresser ; c'est pourquoi nous demandons :
   - une Augmentation Collective (AC) de 1,4% pour tous les salaires bruts fixes de base inférieurs à 30.000 € (25.000 pour Mayotte).
   - une Augmentation de Pouvoir d'Achat (APA) de 50€ mensuels pour tous, mesure égalitaire et redistributive.
   - une Augmentation Individuelle (AI) de 3% pour tous (et ce, de manière homogène pour toutes les tranches d'âge).

Rappelons que :

- sur la période **2007-2014**, l'inflation moyenne était chaque année de 1,45% pour une AI de 2,42%, soit une **progression** de pouvoir d'achat annuelle d'environ **+ 1%**.
- sur la période **2015-2019**, l'inflation moyenne était chaque année de 0,98% pour une AI de 0,72%, soit une **baisse** de pouvoir d'achat annuelle d'environ **- 0,3%**.

2. Un rappel officiel doit être fait selon lequel les Parts Variables Contractuelles ne sont pas contraintes par une enveloppe (« il faut équilibrer autour de 100% ») mais sont uniquement soumises à l'atteinte par chacun des objectifs qui lui ont été fixés (contrat de travail des salariés non négocié). C'est d'autant plus indispensable que la cohérence avec les « super-résultats », dits et répétés par nos dirigeants, doit se refléter dans la reconnaissance de la contribution des salariés aux résultats de 2019.

3. Minima CCNT : la CFDT demande à ce que soit procédé pour 2020 à un alignement des salaires fixes qui n'atteindraient pas ces seuils ; ce type de mesure s'est déjà pratiqué au moins à deux reprises au cours de ces dernières années et permet de sortir du cercle peu vertueux des primes semestrielles compensatoires, qui ne règlent en rien le problème.

4. Prime : pour les très bons résultats, la CFDT demande une prime exceptionnelle de 1000€ nets pour tous les salariés.

5. La CFDT demande une compensation de la baisse mécanique des rémunérations (et donc du pouvoir d'achat) liées à la descente en gammes de la Politique Véhicules dont sont contractuellement bénéficiaires plus de 1.000 salariés de l'UES.

6. Revalorisation de toutes les primes (co-voiturage, subvention des moyens de déplacement écologiques : certification ISO, prises électriques, vélos, etc.) et compensations financières liées à la durée effective et à l'organisation du temps de travail (astreintes, 3x8, etc.) à hauteur de l'inflation (1,2%).

   → Mention particulière pour les primes de quart à la supervision qui n'ont jamais évolué depuis 2010, soit une revalorisation demandée à hauteur de l'inflation cumulée de 10%.

6. Mise à disposition des représentants du personnel de tous les nuages de points dans un format Excel, afin de négocier les salaires en toute transparence (NAO et Harmonisation). Cette information doit perdre son caractère tabou et aléatoire ; il n'y a aucun obstacle technique à cet exercice, preuve en est le contenu du RSC 2019 de SFR Fibre.
7. SRR : Compenser le différentiel de coût de la vie (« vie chère ») par une revalorisation générale de 7% qui correspond au différentiel net mesuré par l'Insee (https://www.insee.fr/fr/statistiques/1908449), y compris en tenant compte des différences de profil de consommation (sinon, ce chiffre serait plutôt de 20%).
8. SMR : même demande que pour SRR + une prime transports de 400 € (pas de co-voiturage, pas de justificatifs de taxis, peu d'usage possible de la barge).
9. TAD :
   - Après une première expérience confirmée et réussie, élargissement à 2 jours par semaine ou à un nombre supplémentaire de jours de TAD par an.
   - Prise en charge des Tickets-Restaurants pour les salariés en situation e travail à distance, comme le prévoit la loi.
10. Evolution de la formule de Participation pour faire cesser les effets conjugués d'un bénéfice fiscal lourdement ponctionné par les dettes, et des capitaux propres qui viennent plomber de manière et injuste (car totalement indépendant du travail des salariés) la participation au sein de l'UES SFR (ex. SFR SA représente 85% des salariés et du CA et ne dégage aucune Réserve Spéciale de Participation).
11. Mise en place d'une prime d'ancienneté (comme pour Completel et SFR Fibre), qui traduit la reconnaissance de l'attachement durable à l'entreprise, de l'expérience apportée au bénéfice de tous et des services rendus au cours des années.
12. CESU : demande CFDT de passer à un prélèvement mensuel car la trésorerie du prélèvement annuel actuel peut être lourde à porter, notamment pour les plus bas salaires.
13. Nécessité de réactualiser les projections GPEC afin d'actualiser la cartographie des emplois/métiers et leur évolution.
14. Négociation en 2020 de l'harmonisation des statuts sociaux au sein de la nouvelle UES : Classifications, Astreintes/IP/3x8/..., CET, Temps de Travail, etc.

Cfdt:
COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
ALTICE FRANCE

Par ailleurs, les documents fournis lors des réunions 1 et 2 des 10 et 24 janvier posent encore les questions suivantes auxquelles la CFDT attend que soient fournies des réponses écrites précises (questions à bien décliner pour chaque document par société, le cas échéant) :

- Tout d'abord, nous demandons à disposer de la note de cadrage à destination des managers en vue Entretiens d'Appréciation, des Entretiens d'Objectifs et des Comités de Salaires, document qui ne présente pas de caractère de confidentialité particulier et qui se révèle indispensable pour une bonne compréhension de l'attribution des AI et PV.

- Le « zoom » sur les plus de 45 ans prouve qu'il y a un vrai sujet sur le périmètre RSI car la sélectivité est systématiquement encore plus faible sans qu'aucune explication rationnelle ne soit apportée. D'autre part, nous n'avons pas toujours pas la vision pour les plus de 50, plus de 55 et plus de 60 ans : comme nous vous l'avions indiqué, pour une « vraie » analyse des seniors, il est nécessaire de décliner les pages 25 à 27 pour les plus de 50 ans, les plus de 55 et les plus de 60.

- Comment expliquer qu'en général, plus on monte dans les repères, meilleure est la sélectivité et l'enveloppe attribuée ? On pourrait interpréter cela par le fait que les managers sont méritants tandis que leurs équipes ne le sont pas .... cela n'est pas du tout cohérent.

- Dans le cadre d'une sélectivité qui s'accroît chaque année, les raisons d'attribution d'une AI ou d'une PV à 0% doit faire l'objet, comme par le passé, d'une typologie des causes exprimées par les managers pour éclairer l'analyse. Avec une sélectivité qui ne fait qu'augmenter, tous ceux qui ont eu 0% doivent avoir une justification qui tienne la route.

- L'augmentation Collective pour les premiers niveaux de salaires doit être ventilée par repère pour prendre tout son sens.

- Combien de personnes (H/F) ont perçu un ajustement de minima CCNT et ce, par repère ?

- On constate qu'il y a 32 Hommes en repère G (ainsi que d'autres repères) qui sont soumis à une rémunération commerciale sur le périmètre RSI : comment expliquer ce phénomène ? Du coup, sont-ils exclus du décompte des AI et PV des premières slides ?

- Egalité de traitement H/F : combien d'éligibles ont été automatiquement revalorisés du montant de l'écart constaté et combien de mobilités et de départs qui auraient dû être éligibles s'ils étaient restés n'en ont pas bénéficié ?

- Nous attendons le détail des bénéficiaires de la prime Cospar ainsi que les montants dépensés afférents.

- Completel :
  - Les 38 Hommes du repère F ont eu 2,22% d'AI et les 9 Femmes ont eu 1,05% (24 janvier) ce qui donne 0,96% au global pour les 42 F et 1,28% pour les 6 F2 (10 janvier) ?
  - Chez les Hommes, comment expliquer que 3 salariés en repère D sur 4 ont eu 0% d'AI ?

- SFR Fibre
  - Dans le document du 10 janvier, l'AI des G a conduit à une sélectivité de 100% puisque 27+78+28 = 133 pour un total à 137 : pour quel montant ?

- SFR Business Distribution
  - Que s'est-il passé avec les 11 H en repère C (sélectivité 55% et montant de 0,57%) et les 47 H en repère F (sélectivité 53% et montant de 0,73%) ?

NAO 2020 pour enfin une vraie reconnaissance !

Nous estimons que la ***reconnaissance*** pour le travail et les efforts fournis n'est pas au rendez-vous. L'UNSa demandera lors des NAO 2020 qui débuteront le 10 janvier les moyens de permettre aux 1500 managers de l'UES SFR de récompenser leurs équipes par :

- Une ***prime dite Macron de 1000€ à tous les salariés***
- Une enveloppe d'***augmentation collective de 3%*** de la masse salariale
- Une enveloppe d'***augmentation individuelle de 3%*** de la masse salariale
- Une enveloppe ***de 2,5% de la masse salariale pour réduire les inégalités Hommes/Femmes***
- La ***rétroactivité de la NAO 2019 (décision du juge)*** pour également les salariés de Completel, SFR Fibre, SFR Business Distribution, Hivory, SFR FTTH et SFR Distribution
- ***Respect des minimas sociaux*** de la Convention Collective des Télécoms
- ***Harmonisation des grilles de salaires et des emplois*** du Pôle Télécom, ***à Travail égal, Salaire égal***
- ***Amélioration des outils de travail et des moyens*** (PC, Mobiles dignes d'être ambassadeur de SFR)
- ***Généralisation et passage à 2 jours de TAD*** par semaine et respect de l'accord sur la clause du TAD exceptionnel
- ***Mesures spécifiques pour mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle*** (congés enfant malade, congé paternité, création d'une crèche dans les sites majeurs),
- ***Meilleure prise en charge du coût transport*** tant en métropole que dans nos sites de l'Ile de le Réunion et de Mayotte (90 % pour tous)
- **Instauration d'une prime d'ancienneté** afin de reconnaitre l'engagement dans la durée des salariés
- ***Augmentation de la participation de l'entreprise pour les véhicules de fonction*** afin d'éviter une baisse de rémunération
- ***Réévaluation*** des tickets restaurants et de la subvention dans les restaurants d'entreprise
- ***Passage de 1% à 1,5%*** de la masse salariale de l'enveloppe des Œuvres Sociales et Culturelles, pour permettre aux élus des CSE de proposer plus de prestations pour les salariés et leur familles
- ***Des objectifs réalistes pour tous les salariés*** notamment pour les forces commerciales qui subissent une baisse continue de leur part variable depuis 2015
- ***Adapter la formule de le calcul de la participation*** afin de neutraliser le poids de la dette liée à l'achat de SFR par Numéricable et permettre un vrai partage des bénéfices réels de l'entreprise
- ***Prise en compte de l'empreinte écologique*** de l'entreprise avec notamment un soutien aux achats de véhicules électriques

Assez de bonnes paroles, passons aux actes Messieurs les Dirigeants Actionnaires !