

ACCORD RELATIF AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DE LA TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE

Entre Les entreprises composant l'Unité Economique et Sociale SFR (ci-après dénommée « UES SFR ») représentées par Monsieur François RUBICHON, en sa qualité de Directeur Ressources Humaines, Affaires Générales et Juridiques, Communication interne, dûment mandaté à effet de négocier et conclure le présent accord,

Et Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES SFR :

CFDT

représentée par Olivier LELONG

en sa qualité de Délégué Syndical Central

CFE CGC

représentée par Sana IFFACH

en sa qualité de Déléguée Syndicale Centrale

CGT

représentée par Damien BORNERAND

en sa qualité de Délégué Syndical Central

UNSA

représentée par Fabrice PRADAS

en sa qualité de Délégué Syndical Central

Il a été conclu le présent accord.

AC

Page 1/16

60



PREAMBULE		3
TITRE 1 -	LA DEFINITION DES PUBLICS CONCERNES	4
TITRE 2 -	PRINCIPES	4
TITRE 3 -	LA MISE EN PLACE D'UNE EQUIPE DEDIEE : L'EQUIPE « PASSER 5	
TITRE 4 -	LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT	6
1.	Communication, échange et travail collaboratif	6
2.	Accompagnement des collaborateurs concernés par une mobilité sur un poste dans l'UES SFR ou dans une autre entité du groupe (situation 2)	
2.1.	Accompagnement dans la définition du parcours professionnel et dans s œuvre	
2.2.	Accompagnement lors de la prise de poste	7
2.2.1.	Mobilités au sein de l'UES SFR	7
2.2.2.	Mobilités à partir d'une entité de l'UES SFR vers une autre entité du grou UES)	
3.	Accompagnement des collaborateurs concernés par une évolution de compétences sur leur poste (situation 3)	8
4.	Accompagnement des collaborateurs concernés par un rattachement du une autre Direction au sein de la même entité juridique (situation 4)	
5.	L'accompagnement à la mobilité volontaire hors UES SFR (situation 5)	8
6.	Accompagnement des collaborateurs dans le cadre de la mobilité géogra au sein de l'UES SFR	
6.1.	Principes généraux	
6.2.	Les mesures de mobilité	10
7.	Accompagnement des managers	12
TITRE 5 -	LA COMMISSION DE SUIVI	12
TITRE 6 -	LES CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE L'ACCORD	14
8.	Champ d'application	14
9.	Durée et entrée en vigueur	
10.	Dépôt légal	14
11.	Adaptation, révision et dénonciation	14
12.	Publicité	14

AC FR





PREAMBULE

Au mois de décembre 2014, la Direction de l'UES SFR a présenté aux représentants du personnel du CCE les orientations stratégiques intégrées à la feuille de route du nouveau Comité Exécutif de Numericable-SFR, sur lesquelles le CCE s'est positionné.

A cette occasion, la Direction a également fait une première présentation des projets prioritaires devant contribuer à la mise en œuvre des orientations stratégiques de l'entreprise et a indiqué aux représentants du personnel que des procédures de consultation des instances compétentes seraient, le cas échéant, mises en œuvre en fonction de l'état d'avancement des projets.

Certains projets impliqueront une évolution importante de l'organisation des équipes et/ou une évolution de compétences de certains collaborateurs, laquelle devra être accompagnée, dans le temps, grâce à des mesures adaptées en fonction des situations identifiées.

Dans ce contexte, les parties s'accordent à reconnaître que l'accord sur le maintien de l'emploi, conclu à l'unanimité dans le cadre de la cession de SFR, est une garantie dont chacun se félicite.

La Direction a déjà eu l'occasion de réitérer d'une part, les engagements qu'elle a pris relatifs à la garantie pour chaque collaborateur du maintien de l'emploi au sein de l'UES SFR et d'autre part, sa volonté de permettre un repositionnement adapté des collaborateurs concernés le souhaitant par le biais d'un accompagnement et d'un suivi personnalisés. Cet accompagnement tiendra compte également de la meilleure adéquation possible entre les compétences des collaborateurs et les-exigences du business.

La Direction se fixe l'objectif que chaque collaborateur réussisse pleinement dans ses nouvelles fonctions.

La Direction confirme sa volonté d'agir efficacement pour donner de la visibilité et du sens aux évolutions d'organisation, partager les enjeux avec les collaborateurs, les écouter et les impliquer dans la construction et le déploiement des dispositifs d'accompagnement des évolutions de compétences.

C'est donc dans ce cadre que la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES SFR sont convenues, par cet accord, d'un socle de mesures d'accompagnement qui seront mises en œuvre pour les projets prioritaires faisant l'objet d'une procédure d'information/consultation. Ces mesures pourront être adaptées en fonction du contexte, des projets et des besoins spécifiques identifiés.

Les parties conviennent à cet égard que la définition des mesures d'accompagnement par projet permet de trouver avec pragmatisme et réactivité les solutions les mieux adaptées.

Dans le respect du terme de l'accord prévu à l'article 9, les dispositions du présent accord s'appliqueront aussi aux projets prioritaires qui n'ont pas encore fait l'objet d'une présentation aux instances à ce jour. S'il s'avérait que les mesures d'accompagnement prévues dans l'accord ne couvraient pas l'ensemble des projets prioritaires à venir lors de leur présentation en instances, les parties s'engagent dans ce cas à ré-ouvrir des négociations afin de compléter l'accord.

La philosophie de cet accord s'articule autour de 5 grands piliers :

- communiquer auprès des équipes concernées par les projets ;
- conseiller et accompagner individuellement ainsi que collectivement les collaborateurs dans leur réflexion, leur orientation et leur choix de mobilité ;
- accompagner les équipes managériales dans cette phase de transformation ;
- promouvoir la participation des collaborateurs notamment dans la définition du plan d'accompagnement des évolutions de compétences;
- sécuriser les nouvelles trajectoires professionnelles en assurant un suivi individualisé des collaborateurs.

Les mesures prévues au titre du présent accord sont réservées aux publics identifiés dans le cadre de chaque projet.

AC FR

FP



TITRE 1 - LA DEFINITION DES PUBLICS CONCERNES

Les parties conviennent que le présent accord vise à définir les mesures d'accompagnement des collaborateurs concernés par les évolutions présentées dans les dossiers d'information-consultation des représentants du personnel correspondants aux projets prioritaires présentés aux instances de l'UES.

Cinq situations ont pu, à ce stade, être identifiées dans les dossiers de consultation et présentées dans les matrices de passage :

- Situation 1 : aucun changement de périmètre, d'activité ou de rattachement du poste. Aucun accompagnement spécifique n'est envisagé au titre du présent accord, au-delà des actions de communication prévues au titre 4.1.
- Situation 2 : mobilité sur un nouveau poste :
 - au sein de l'UES SFR dans le cadre des projets prioritaires présentés. Un accompagnement spécifique est défini au titre du présent accord.

- dans une autre entité du groupe (hors UES) dans le cadre des projets prioritaires présentés. Un accompagnement spécifique est défini au titre du présent accord.
- Situation 3 : évolution de compétences sur le même poste au sein de l'UES SFR. Un accompagnement spécifique est défini au titre du présent accord.
- Situation 4 : modification du rattachement du poste à une autre Direction au sein de la même entité juridique. Aucun accompagnement spécifique n'est envisagé au titre du présent accord au-delà des actions de communication prévues au titre 4.1.
- Situation 5 : mobilité à partir d'une entité de l'UES SFR vers une autre entité du groupe (hors UES), impliquant un changement de contrat pour les collaborateurs concernés, sur la base du volontariat, ceci afin de favoriser la mutualisation des équipes. Un accompagnement spécifique est défini au titre du présent accord.

TITRE 2 - PRINCIPES

Les parties conviennent des grands principes suivants :

le volontariat:

- · Aucune mobilité sur un nouveau poste entrainant une modification du contrat de travail ne sera contrainte, la mobilité se faisant sur la base du volontariat ; l'expression de ce volontariat devant être exprimée préalablement à la mobilité du collaborateur, qui est en situation de mise en mobilité, sur un nouveau poste.
 - Le salarié devra, par écrit, faire part à son RRH de l'expression de son volontariat après avoir pris connaissance des opportunités possibles et des mesures d'accompagnement prévues pour sa situation. Un délai de réflexion d'une semaine calendaire à partir de la remise en mains propres est laissé a minima au salarié pour faire part de son souhait.
 - La possibilité de passer de la situation 3 à la situation 2 :

A l'issue du diagnostic initial, si le collaborateur concerné par la situation 3 et le RH/manager conviennent qu'il serait préférable d'organiser une mobilité du collaborateur, le collaborateur bénéficiera alors des mesures mises en œuvre au titre de la situation 2.

De même, en cas de difficulté dans l'apprentissage des nouvelles compétences (à évaluer en cours et à la fin de la période d'apprentissage), le collaborateur pourra bénéficier d'un plan d'accompagnement renforcé ou pourra solliciter une mobilité et bénéficier dans ce cas des mesures d'accompagnement prévues pour la situation 2.



- le traitement prioritaire des candidatures : à compétences équivalentes ou proches, les collaborateurs en situation 2 seront toujours prioritaires par rapport à d'autres candidats.
- l'identification d'un budget de formation prévisionnel dédié aux projets. Ce budget a vocation à accompagner l'ensemble des transformations et sera adapté en fonction des besoins. Il pourra notamment couvrir des actions de formation diplomantes, qualifiantes ainsi que des parcours de formation significatifs. Le budget prévisionnel 2015 dédié aux transformations métier et aux mobilités est de 3.5 millions d'euros.
- l'engagement de mettre en œuvre tous les moyens afin de garantir la réussite des repositionnements professionnels et des parcours d'évolution de compétences en faisant appel, si nécessaire, à un cabinet extérieur spécialisé dans l'accompagnement individuel de collaborateurs concernés par des transformations métiers, lequel pourra notamment aider les collaborateurs, qui le souhaitent, à réaliser un bilan professionnel;
- le <u>versement d'une prime de 2.000,00€ bruts</u> pour accompagner les collaborateurs visés dans les matrices des documents d'information-consultation remis aux instances et qui sont concernés par une mobilité au sein de l'UES SFR (situation 2) ou une adaptation métiers (situation 3). Ce montant sera imputé sur le budget spécifique de 0,8%, prévu dans le budget global NAO tel qu'indiqué dans le PV de désaccord NAO du 3 avril 2015.

TITRE 3 - LA MISE EN PLACE D'UNE EQUIPE DEDIEE : L'EQUIPE « PASSERELLE »

Conscientes de la nécessité d'avoir des relais efficaces pour mettre en œuvre les mesures d'accompagnement, les parties conviennent d'un pilotage décentralisé, au niveau de chaque projet faisant l'objet d'une procédure d'information-consultation, avec la mise en place d'une équipe pluri-disciplinaire dédiée, dite équipe « Passerelle ».

L'équipe « Passerelle »

Cette équipe dédiée sera composée des équipes RH opérationnelles de la direction concernée, de représentants des équipes opérationnelles de cette même direction, de la Direction de la formation et du développement RH.

Pour accompagner l'évolution de compétences des collaborateurs, cette équipe s'appuiera également sur le réseau des formateurs internes et des tuteurs, ceux ci bénéficiant des moyens et de la disponibilité leur permettant d'exercer leurs missions. Il sera tenu compte des missions des formateurs internes et des tuteurs lors de la fixation ou de l'ajustement de leurs objectifs.

Cette équipe aura la charge de :

- Recevoir les collaborateurs individuellement et collectivement ;
- Identifier les besoins de formation et concevoir les supports de formation ;
- Conseiller et accompagner les collaborateurs, être facilitatrice de la démarche de mobilité : consultation des postes à pourvoir dans la Bourse de l'Emploi en lien avec les compétences du collaborateur, mise en relation avec des managers d'autres entités ayant des postes à pourvoir...
- Piloter le déploiement du plan d'accompagnement et s'assurer de son efficacité :
 - garantir que toutes les actions prévues, individuelles et collectives, sont systématiquement mises en œuvre et proposer si nécessaire des ajustements ;
 - mettre en place des dispositifs permettant d'évaluer la motivation des équipes et leur perception de la charge de travail;
 - mettre en place des indicateurs d'avancement (exemple : nombre de mobilités réussies, taux de formations délivrées, satisfaction sur les formations).

Page 5/16 CC
ACFR FP



- Accompagner les managers dans la déclinaison et la mise en œuvre des actions managériales nécessaires;
- Organiser et déployer la communication sur le projet auprès des équipes opérationnelles.

TITRE 4 - LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT

Les dispositifs d'accompagnement seront mis en place pour accompagner les collaborateurs à l'occasion de la mise en œuvre des projets en fonction de la situation identifiée.

1. Communication, échange et travail collaboratif

De façon générale, une communication systématique sur le projet sera déployée à l'ensemble des collaborateurs de la Direction concernée par le projet.

Elle aura pour objectif:

- de donner du sens en expliquant les enjeux du projet ;
- d'exposer spécifiquement pour les équipes concernées la nature des impacts;
- de donner de la visibilité sur les opportunités de postes à tous les collaborateurs intéressés par une démarche de mobilité,
- de rassurer les collaborateurs sur les mesures d'accompagnement qui seront décidées ;
- de confimer l'engagement de la Direction à trouver une solution pour chacun prenant en compte les souhaits des salariés.

Un temps important sera consacré à l'échange, aux questions-réponses, à l'écoute, au recueil de suggestions sous forme par exemple de tables rondes.

L'équipe « Passerelle » proposera à chaque collaborateur concerné par le projet une rencontre individuelle avec un des membres de l'équipe et ce tout au long du projet.

2. Accompagnement des collaborateurs concernés par une mobilité sur un nouveau poste dans l'UES SFR ou dans une autre entité du groupe (situation 2)

Conscientes des efforts consentis par les collaborateurs en situation 2 s'engageant dans une mobilité et afin de les accompagner, les parties conviennent des mesures suivantes :

- 2.1. Accompagnement dans la définition du parcours professionnel et dans sa mise en œuvre
- Etude préalable par l'équipe « Passerelle » et le manager sur la situation et recherche d'opportunités possibles;
- Entretiens individuels réguliers avec un membre de l'équipe « Passerelle » et/ou le manager :
 - Lors du 1er entretien du collaborateur avec son RH, il lui sera proposé un entretien de développement (avec diagnostic de compétences si nécessaire en associant son manager) ainsi que la possiblité pour le collaborateur de bénéficier s'il le souhaite de l'accompagnement du même interlocuteur RH tout au long de la démarche de mobilité.
 - Entretiens de suivi : aide dans la recherche d'opportunités, proposition des postes à pourvoir en lien avec les compétences des collaborateurs; préparation aux entretiens.
- Animation d'ateliers d'échange destinés aux collaborateurs en phase de mobilité;

AC FR

To



- Donner de la visibilité aux collaborateurs sur les postes à pourvoir.
 - Mise en relation avec les managers ayant des besoins de recrutement pour présenter le service (période d'immersion dans le service) et les postes à pourvoir;
 - Organisation de forum métiers.
- Durant cette période, il sera fourni au collaborateur les missions nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle conforme à son contrat de travail.
- 2.2. Accompagnement lors de la prise de poste
 - 2.2.1. Mobilités au sein de l'UES SFR

Les collaborateurs concernés bénéficieront des mesures suivantes :

- Intégration du collaborateur au sein de sa nouvelle équipe (accueil et présentation du service et de l'activité par un membre de l'équipe)
- Construction et présentation au collaborateur de son plan de développement individuel (PDI) si nécessaire, lequel définit les actions permettant sa montée en compétences; la durée du PDI dépendra de l'écart entre les compétences détenues par le collaborateur et celles attendues sur le nouvel emploi. Le PDI sera par exemple composé:
 - d'actions de formation plus ou moins longues qui pourront être diplomantes et/ou qualifiantes si nécessaire et si elles sont en lien avec les besoins de l'entreprise;
 - de tutorats par un collaborateur de la nouvelle équipe ;
- Suivi de la montée en compétences (bilan des formations, points individuels réguliers...).
- Proposition systématique au collaborateur d'un entretien de bilan avec son RH/manager d'accueil à l'issue des 4 mois de sa prise de poste.
 Si la situation le nécessite, il pourra être envisagé d'adapter, de compléter le dispositif d'accompagnement ou de proposer au collaborateur une nouvelle démarche de mobilité s'il le souhaite.
 - 2.2.2. Mobilités à partir d'une entité de l'UES SFR vers une autre entité du groupe (hors UES)

Les collaborateurs concernés bénéficieront jusqu'à leur départ des mesures d'accompagnement prévues dans le présent accord. Puis, ils seront accompagnés conformément aux mesures prévues dans leur entité d'accueil.

Les mobilités volontaires inter-sociétés seront sécurisées par la signature d'une convention tripartite et d'un nouveau contrat de travail comportant les garanties suivantes :

- la reprise de l'ancienneté;
- l'absence de période d'essai ;
- le transfert du solde des CP et des RTT ;
- le maintien du groupe de classification CCNT;
- la garantie du niveau global de rémunération fixe brut annuel hors sujétions liées au poste. Après examen attentif des éléments salariaux de l'intéressé avec ceux de la population correspondante dans l'entité d'accueil, des aménagements particuliers peuvent être effectués pour en tenir compte lors de la mobilité dans l'entité d'accueil;
- le versement de l'intéressement et de la participation pour l'année en cours au prorata du temps de présence au cours de l'exercice considéré au sein de chacune des sociétés (société de départ/société d'accueil) et suivant les modalités en vigueur.

Les collaborateurs bénéficieront également d'une prime de 5000€ bruts, qui leur sera versée sur la paie qui suit la signature de la convention tripartite et leur nouveau contrat de travail.

N (

FP



Si la situation le nécessite, il pourra être envisagé d'adapter, de compléter le dispositif d'accompagnement ou de proposer au collaborateur une nouvelle démarche de mobilité s'il le souhaite. Dans ce cas, le collaborateur ne bénéficiera pas une nouvelle fois des mesures incitatives.

Afin de s'assurer de l'adéquation de cette mobilité avec leur projet professionnel, les salariés, qui le souhaitent, pourront bénéficier d'un détachement sur le poste cible d'une durée d'un mois renouvellable une fois, préalablement à la signature de la convention tripartite et de leur nouveau contrat de travail.

3. Accompagnement des collaborateurs concernés par une évolution de compétences sur leur poste (situation 3)

Les collaborateurs en situation 3 bénéficieront de mesures spécifiques permettant de garantir la réusssite de leur évolution de compétences :

- Pré-diagnostic initial réalisé systématiquement par l'équipe « Passerelle » et le manager pour l'élaboration d'un « parcours de formation commun» avec la contribution des collaborateurs volontaires, incluant par exemple du tutorat, des formations métiers, des mises en situation...;
- Proposition de réaliser un diagnostic de compétences individuel pouvant donner lieu à un accompagnement complémentaire personnalisé. Cet accompagnement sera formalisé dans un plan de développement individuel;
- Proposition systématique au collaborateur d'un entretien de bilan avec son RH/manager d'accueil à l'issue des 4 mois de son évolution de compétences.
 Si la situation le nécessite, il pourra être envisagé d'adapter, de compléter le dispositif d'accompagnement ou de proposer au collaborateur une nouvelle démarche de mobilité s'il le souhaite.

Par ailleurs, la Direction s'engage à ce qu'il soit tenu compte de cette situation lors de la fixation et/ou l'évaluation des objectifs des collaborateurs concernés.

4. Accompagnement des collaborateurs concernés par un rattachement du poste à une autre Direction au sein de la même entité juridique (situation 4)

Une attention particulière sera portée à ces collaborateurs pour garantir une bonne intégration dans le service.

De plus, si d'autres mesures d'accompagnement s'avéraient nécessaires, elles seraient mises en œuvre en fonction du besoin.

5. L'accompagnement à la mobilité volontaire hors UES SFR (situation 5)

Ainsi que cela été exposé aux instances dans le cadre des procédures d'information-consultation concernant certains projets, le groupe Numericable-SFR souhaite favoriser la mutualisation de certaines équipes des différentes entités du groupe. Ces équipes et les salariés concernés ont été visés dans les documents d'information-consultation.

Dans ce cadre, les collaborateurs de l'UES SFR acceptant sur la base du volontariat de rejoindre les effectifs d'une autre entité juridique du groupe (hors UES SFR), après proposition de la Direction, bénéficieront des mesures d'incitation prévues dans les projets concernés et notamment d'une prime de 7.000€ bruts. Ce montant sera imputé sur le budget spécifique de 0,8%, prévu dans le budget global NAO tel qu'indiqué dans le PV de désaccord NAO du 3 avril 2015.

ALFRFP



Les collaborateurs à qui une mobilité inter-sociétés serait proposée, mais qui ne le souhaiteraient pas, conserveront leur contrat de travail avec leur employeur tout en étant affectés opérationnellement dans leur nouvelle entité de rattachement. Ils ne bénéficieront donc pas dans cette hypothèse des mesures d'incitation prévues.

Comme pour les autres mobilités volontaires inter-sociétes, ces mobilités seront sécurisées par la signature d'une convention tripartite et d'un nouveau contrat de travail comportant les garanties suivantes :

- la reprise de l'ancienneté ;
- l'absence de période d'essai ;
- le transfert du solde des CP et des RTT ;
- le maintien du groupe de classification CCNT;
- la garantie du niveau global de rémunération fixe brut annuel hors sujétions liées au poste ;
- le versement de l'intéressement et de la participation pour l'année en cours au prorata du temps de présence au cours de l'exercice considéré au sein de chacune des sociétés (société de départ/société d'accueil) et suivant les modalités en vigueur.

Si les collaborateurs en situation 5 qui souhaitent conserver leur contrat avec leur employeur actuel refusaient une mobilité géographique rendue nécessaire par leur affectation opérationnelle à leur nouvelle entité de rattachement, et si leur contrat prévoyait leur lieu de travail, ils se retrouveraient alors en situation 2 et bénéficieraient à ce titre des mesures prévues au présent accord.

6. <u>Accompagnement des collaborateurs dans le cadre de la mobilité géographique au sein de</u> l'UES SFR

6.1. Principes généraux

Dans la mesure où ces mobilités concernent les collaborateurs en situation 2, leur nature même induit la mise en œuvre de mesures renforcées qui visent à compenser les frais et les conséquences d'un changement de résidence, rendu nécessaire par une mobilité géographique au sein de l'UES SFR.

Par mobilité géographique, il faut entendre tout changement du lieu d'affectation au sein d'un établissement de l'UES SFR distant de plus de 50 km du lieu de travail précédent, ou nécessitant, de la part du collaborateur, au moins 1 heure 30 de trajet supplémentaire aller-retour par rapport à son trajet habituel (domicile-site) et au moins 1 heure pour les collaborateurs de la région lle de France, et impliquant un déménagement.

Pour les mesures d'aide à la mobilité géographique ci-après décrites, les notions suivantes sont définies comme suit :

- les personnes à charge s'entendent des personnes fiscalement à charge du collaborateur ou de son conjoint, sauf justificatif de l'évolution de la situation personnelle (ex : acte de naissance);
- le conjoint s'entend de la personne mariée, pacsée ou en concubinage notoire.

Les situations susvisées devront être prouvées par la production de justificatifs.

En tout état de cause, les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique décrites ci-dessous s'appliquent dans le cadre de la politique voyage de l'UES SFR.

Ces mesures ne s'appliqueront qu'après validation par le RH/manager de la mobilité du collaborateur.

9/16 FR (0 A(FP



6.2. Les mesures de mobilité

Journée d'immersion

Après validation par le RH/manager de la mobilité et avant acceptation définitive par le collaborateur (signature d'un avenant à son contrat de travail), le collaborateur pourra effectuer 3 journées d'immersion dans son nouveau service afin de lui permettre d'établir un premier contact avec son futur environnement.

L'entreprise prendra alors en charge les éléments suivants en application de la politique voyage SFR :

- le billet de transport aller-retour en réservation ou indemnités kilométriques
- 5 repas (application du montant déterminé dans la politique de voyage)
- Hôtel conformément à la politique voyage (2 nuits maximum)

· Week-end découverte

Toujours après validation par le RH/manager de la mobilité et avant acceptation définitive par le collaborateur (signature d'un avenant à son contrat de travail), le collaborateur pourra également venir découvrir son nouvel environnement avec sa famille pendant un week-end.

Pendant cette période de reconnaissance « week-end découverte » (d'une durée maximum de 2 nuitées), la société prendra en charge les frais occasionnés au collaborateur et à sa famille.

Pour chaque membre de la famille les mesures ci-dessous seront applicables :

Transport aller-retour:

- Pour le collaborateur, le billet de transport aller-retour en réservation ou indemnités kilométriques
- Pour la famille, le collaborateur se fera rembourser en note de frais sur production des justificatifs originaux.

Hébergement, repas :

- Hôtel conformément à la politique voyage (2 nuits maximum)
- Forfait journalier repas (application du montant déterminé dans la politique de voyage ; 5 repas/ personne maximum sont prévus)
 - Transport pour la recherche de logement avant ou après la prise de poste :

En outre, après acceptation définitive (signature d'un avenant à son contrat de travail) de la mobilité par le collaborateur, mais avant la date de début effectif de celle-ci, l'entreprise prendra en charge quatre allers-retours du collaborateur (domicile actuel du collaborateur – futur lieu de travail) aux conditions de la politique voyage afin de faciliter ses démarches de recherche de logement.

• Mesures d'accompagnement au moment de la prise de fonction :

L'entreprise prendra à sa charge les frais occasionnés visés ci-dessous durant les 3 mois de la prise de fonction, sous réserve que le collaborateur n'ait pas encore déménagé.

Page 10/16 FR (C)



Transport:

Prise en charge des frais de déplacements sur la base de 4 allers-retours maximum entre le domicile du collaborateur et son nouveau lieu de travail, sur la base de la politique voyage SFR : le billet de transport aller-retour en réservation ou indemnités kilométriques

Hébergement, repas :

- Prise en charge du repas du soir pendant la semaine de travail (application du montant déterminé dans la politique voyage),
- > Hôtel conformément à la politique voyage,
 - Mesures d'accompagnement dans le cadre de l'installation définitive du collaborateur :

Les mesures d'accompagnement présentées ci-dessous s'appliqueront dans un délai de 12 mois maximum à compter de la prise de poste du collaborateur, ce dernier devant fournir les justificatifs à la DRH dans le mois qui suit l'engagement de la dépense.

Aides au logement :

Déménagement : SFR prendra en charge les frais réels de déménagement du collaborateur vers son nouveau domicile, sur présentation de trois devis remis au Responsable RH d'arrivée, ce montant étant plafonné à 5 000 € HT pour la France Métropolitaine. La facture sera établie au nom de SFR.

Pour un déménagement de France Métropolitaine vers la Réunion ou inversement, ce plafond sera porté à 7000€ HT.

Pour rappel, le collaborateur bénéfice d'un jour de congé exceptionnel pour déménagement.

- > Frais de transport de la famille (au sens du foyer fiscal) pour rejoindre le nouveau domicile : l'entreprise prendra en charge ces frais dans la limite de 500 € HT par personne pour la France Métropolitaine, sur présentation d'une facture.
- > Pour la Réunion, ces frais seront pris en charge au frais réel d'un trajet, en classe économique, Réunion/France Métropolitaine.
- > Frais de double loyer : l'entreprise prendra en charge soit un mois de double loyer (loyer d'origine) dans la limite de 1 500 €, sur présentation des 2 baux de départ et d'arrivée et des 2 quittances de loyer concernées (le montant sera proratisé le cas échéant) soit le cas échéant, l'entreprise prendra à sa charge les intérêts d'un prêt-relai pendant 6 mois maximum.

Prime d'installation :

Afin de faciliter l'installation dans le nouveau lieu de résidence, l'entreprise versera sur le bulletin de salaire du collaborateur une prime d'installation dont le montant sera fonction de la taille de la famille :

- 2 500 € bruts pour un célibataire sans enfant.
- 3 500 € bruts pour un couple, ou un célibataire avec une personne à charge
- 500 € brut par personne à charge supplémentaire (au sens fiscal).



Le versement se fera selon les règles URSSAF, à savoir : fournir les justificatifs de domicile ainsi qu'un justificatif de situation familiale.

Par ailleurs, en cas de mobilité géographique de deux collaborateurs SFR en couple, l'entreprise versera une prime d'installation pour le foyer.

7. Accompagnement des managers

Les Managers seront fortement sollicités pour identifier les besoins, accompagner la transformation et les mobilités, et pour accueillir les nouveaux collaborateurs concernés au sein de leurs équipes.

Cette transformation nécessitera une période d'attention particulière aux situations individuelles et à la maîtrise de la charge de travail. Le management de proximité joue un rôle majeur auprès des équipes. L'entreprise fera en sorte que les managers disposent d'une vision complète des dispositifs et informations pour guider les collaborateurs dans leur évolution professionnelle.

Dans ce contexte, les parties conviennent des mesures d'accompagnement suivantes :

- Ateliers de co-développement pour échanger sur des situations liées à la transformation animés par l'équipe « Passerelle » en vue d'apporter une écoute et un conseil aux managers;
- Formations adaptées aux besoins de chaque manager par exemple « conduite du changement », entretien de développement...;
- Formation systématique de l'ensemble des Managers à la prévention des risques psycho-sociaux dans des contextes de transformation; les Ressources Humaines s'assureront que les Managers ont bien tous bénéficié de cette formation;
- Conseil et appui par l'équipe « Passerelle » : par exemple : rappel des bonnes pratiques sur l'Entretien de Développement et sur l'entretien de recrutement/mobilité dans le cadre d'ateliers dédiés en fonction des besoins identifiés.
- Mise en oeuvre d'ateliers pour le manager et son équipe permettant de traiter toutes les questions relatives à la gestion opérationnelle de la transformation. Il s'agit en équipe de se concentrer sur les facteurs concrets du « Travail » (procédures, relations de travail, conditions et environnement, clarté des consignes, cohérence des objectifs, etc) et ainsi de prévenir les risques éventuels liés à ces facteurs.

TITRE 5 - LA COMMISSION DE SUIVI

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de la mise en place d'une commission paritaire de suivi au sein de chaque direction exécutive concernée par l'un des projets de transformation donnant lieu à une procédure d'information/consulation des instances.

Il s'agit de promouvoir une gestion décentralisée, au plus proche du terrain.

Cette commission sera composée des membres suivants :

- 2 représentants par Organisation Syndicale Représentative signataire ;
- 2 représentants de la DRH concernée et 1 représentant de la Direction du Développement RH ;
- Invités : des représentants de la direction opérationnelle concernée en fonction du besoin

Page 12/16 FR G



Cette commission aura pour objet principal de :

- suivre l'état d'avancement des mesures d'accompagnement prévues dans le cadre de la déclinaison des projets de transformation concernant les situations 2,3 et 5.
- partager sur l'adéquation des moyens mis en œuvre pour accompagner la déclinaison des projets, et le cas échéant, proposer des mesures correctives.
- partager sur un bilan des actions d'accompagnement mises en œuvre.

Dès lors que le bilan définitif aura été présenté à la commission paritaire de suivi et validé par celle-ci, ladite commission sera dissoute automatiquement.

Par ailleurs, compte tenu du périmètre et des effectifs concernés et sauf désaccord expréssement formulé par le collaborateur concerné :

- Lors de la première commission, la liste nominative des collaborateurs en situation 2,3 et 5 sera communiquée aux membres de la commission. A cette occasion, les membres de la commission s'assureront de la concordance entre la situation réelle du salarié et celles identifiées dans le cadre des dossiers d'information-consultation remis aux représentants du personnel dans le cadre des projets prioritaires présentés aux instances de l'UES.
- Puis, à l'occasion de chaque réunion de la commission, il sera fait :
 - un suivi individuel de chaque collaborateur relevant de la situation 2 et l'état d'avancement de son projet de mobilité et ce dès lors que cette mobilité a lieu au sein de l'UES SFR
 - o un suivi individuel de chaque collaborateur relevant de la situation 3 qui rencontrerait des difficultés dans le cadre de son évolution de compétences et l'état d'avancement des actions identifiées
 - o un suivi individuel de chaque collaborateur relevant de la situation 5 dès lors que le collaborateur a conservé son contrat de travail avec son employeur au sein de l'UES SFR.

La commission se réunira au plus tard dans les 15 jours suivants le rendu d'avis du CE ou CCE. Lors de la première réunion, la commission déterminera la méthode de travail et le calendrier des réunions suivantes.

En cas de divergence sur l'existence ou non d'une évolution de compétences sur le poste du collaborateur ou sur la définition du parcours individuel de professionnalisation (actions de formation, tutorat...) à mettre en œuvre pour la prise de poste d'un collaborateur ou à l'issue du bilan des 4 mois suivant sa prise de poste, la commission pourra être saisie à l'initiative de la Direction ou des représentants des Organisations syndicales signataires.

Elle constituera dans ce cadre l'instance de recours et devra rendre une décision dans les meilleurs délais et en informer le collaborateur et son RH.

Enfin, si en dépit du recours un désaccord persiste entre les membres de la commission, ces derniers pourront décider à la majorité des représentants des Organisations Syndicales Représentatives signataires et des représentants permanents de la Direction présents, de faire appel à un Médiateur extérieur à SFR ayant une connaissance des métiers de l'entreprise ou des Télécoms qui rendra un avis éclairé à la commission sur l'accompagnement à mettre en oeuvre.

Page 13/16 FR CO



TITRE 6 - LES CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE L'ACCORD

8. Champ d'application

Le présent accord, signé au niveau de l'UES SFR, est applicable à l'ensemble des entités juridiques la composant, dont la liste, à la date de l'accord, est jointe en annexe 1.

9. Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin automatiquement au 30 juin 2017. Toutefois, les mesures d'accompagnement individuelles prévues dans le présent accord et déjà initialisées continueront à s'appliquer jusqu'à leur terme, y compris si celui-ci est postérieur au 30 juin 2017.

Il entrera en vigueur dès l'accomplissement des formalités de dépôt auprès de de la D.I.R.E.C.C.T.E de Seine-Saint-Denis.

10. Dépôt légal

Le présent accord sera, conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt auprès de la D.I.R.E.C.C.T.E de Seine-Saint-Denis et au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.

Cet envoi sera complété de l'envoi d'un exemplaire sur support électronique.

11. Adaptation, révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une adaptation pour prendre en compte les évolutions législatives ou conventionnelles.

Les Parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément à l'article L.2222-5 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations commenceront alors le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES.

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle dans les conditions prévues aux articles L.2222-6, L.2261-9 et suivants du code du travail.

12. Publicité

Un original du présent accord sera communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES SFR, signataires ou non.

Le présent accord fera l'objet d'un affichage dans l'intranet SFR.

Page 14/16 FR LØ



Fait à Saint-Denis, en 6 exemplaires originaux, le 23 Juin 2015

Pour les entreprises constituant L'Unité Economique et Sociale SFR

au niveau de l'UES SFR

François R∜BICHON

Directeur Ressources Hymaines,

Affaires Générales et Julidiques, Communication

interne

CFDT

Olivier LELONG

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Délégué Syndical Central

CFE-CGC

Sana IFFACH

Déléguée Syndicale Centrale

po: Abdelkader

CHOUKRANE

CGT

Damien BORNERAND Délégué Syndical Central

UNSA

Fabrice PRADAS

Délégué Syndical Central



ANNEXE 1

LISTE DES ENTITES JURIDIQUES CONSTITUANT L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE SFR

SFR

Siège social : 1 square Bela Bartok 75015 PARIS RCS PARIS 343 059 564 – Code APE : 6120 Z

SFR SERVICE CLIENT

Siège social : 12, rue Jean-Philippe Rameau, CS 80001 - 93634 La Plaine St-Denis cedex RCS 413 512 013 - Code APE : 8220Z

LTB-R

Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 SAINTE CLOTILDE RCS SAINT DENIS 399 470 731 – Code APE : 4742Z

SRR

Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 SAINTE CLOTILDE RCS SAINT DENIS 393 551 007 – Code APE : 6120Z

SFR COLLECTIVITES SA

Siège social : 12, rue Jean-Philippe Rameau, CS 80001 - 93634 La Plaine St-Denis cedex

RCS 419 753 587 - Code APE: 7112B

0

TP