

Monsieur le Président,

La défense, le 31 mai 2007

Je ne peux laisser votre courrier du 28 mai 2007 non plus que le courriel qui m'a été adressé le 29 mai par Patrick Célaudoux sans réponse, et je me permets donc d'y donner suite, dans le cadre d'une communication qui se veut ouverte aux membres du CCE comme de la Direction, pour la complète information de chacun.

Il est indiqué dans le courriel que, compte tenu de mon refus réitéré depuis le 23 mai d'arrêter l'ordre du jour, la réunion du CCE ne pourra plus légalement se tenir le 5 juin, et qu'il en va de même des réunions de CE initialement prévues le 6 juin.

Je le conteste et vous rappelle que :

- J'ai en effet exprimé de manière claire et motivée, par courrier remis le vendredi 25 mai, mon refus de voir porter à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du CCE l'information en vue de la consultation du Comité sur le projet d'externalisation des activités et salariés des Centres d'appel de Lyon, Poitiers et Toulouse.
- Il vous était tout à fait possible, à cette date ou au lendemain, d'en prendre acte et de convoquer cependant le CCE pour le 5 juin, en respectant le délai de 8 jours calendaires prévus par l'article L. 435-4 du Code du Travail pour l'envoi de l'ordre du jour, et en fixant de plein droit le point refusé, comme ce même texte du Code du Travail vous en donne la possibilité depuis la Loi du 18 janvier 2005.
- L'envoi des convocations et la fixation du calendrier des réunions incombent au Président. Je ne peux donc, en ma qualité de Secrétaire, accepter la mise en cause que vous suggérez.

Plus fondamentalement, la position que j'ai exprimée est partagée et soutenue par les élus du CCE ; elle demeure pleinement d'actualité, en dépit de ce que vous développez dans votre courrier du 28 mai et que je ne partage pas. Je me permets donc de vous soumettre de nouveau ma position, en synthèse.

Dans l'accord d'anticipation, développement des compétences et progression professionnelle (GPEC), signé le 12 octobre 2006 après avis favorable du CCE, la Direction a pris des engagements précis et fermes qui n'ont pas été respectés à ce jour, et qu'il paraît, semble-t-il, nécessaire de rappeler, notamment :

- L'engagement de maintenir une stabilité globale des effectifs du groupe SFR à compter de la signature de l'accord ;
- L'engagement de s'inscrire dans une démarche d'anticipation et de prévision des emplois et des compétences en lien avec la stratégie de l'entreprise, en mettant en place des outils d'information et de concertation destinés à apporter aux représentants du personnel « une visibilité sur l'évolution des métiers et les besoins de compétences en découlant » :
 - ✓ « Une présentation annuelle (au CCE) des perspectives et objectifs à 3 ans en termes de marché, d'évolutions techniques, de marketing, d'investissements et d'activités (...) et « au titre de chacune de ces

périodes (triennales et annuelles) un exposé sur les grandes tendances que suscitent ces orientations en terme de gestion des Ressources Humaines internes ou externes, qu'il s'agissent d'évolution de métiers, d'actions de développement professionnel, de recrutement... » La première réunion de présentation du CCE étant suivie d'une seconde réunion pour recueillir l'avis du Comité sur les orientations présentées et leurs conséquences sociales prévisibles.

- ✓ Un travail de la commission économique, assistée de l'expert du CCE, entre les 2 réunions d'information et de consultation du CCE, pour préparer les observations du Comité sur les orientations stratégiques présentées et ses propositions d'adaptation sur l'aménagement de la politique de gestion des Ressources Humaines.
- ✓ Une collaboration entre le CCE et des instances complémentaires de partage, réunies et informées parallèlement : commission d'anticipation globale érigée en « interlocuteur de la Direction sur la stratégie » et réunie deux fois au moins au cours du 1^{er} semestre, et une fois au moins au cours du second pour examiner les conséquences « macro » de la stratégie sur l'évolution des métiers du groupe SFR ; et des commissions d'anticipation par domaine, notamment une commission d'anticipation spécifique pour la famille Relation Client.
- ✓ La mise en place d'un diagnostic annuel de l'emploi et de la prospective par la constitution de groupes de travail chargés d'analyser l'impact des évolutions en matière d'emploi et de compétences et de préparer les collaborateurs à ces évolutions.

Or force est de constater que :

- Le projet annoncé pour la première fois par la Direction le 23 mai dernier découle d'une volonté stratégique de SFR de se recentrer sur son cœur de métier et de soustraire l'activité de 3 des 4 centres d'appels, entraînant ainsi le transfert des contrats de travail de plus de 1.900 salariés, et donc la quasi disparition de leurs métiers au sein de SFR et une réduction considérable des effectifs de l'UES.
- La Direction reconnaît elle même dans les documents remis au CCE que sa décision est « un acte de gestion prévisionnel » pour « anticiper l'évolution certaine de l'emploi de la relation client grand public » et expose sa stratégie au regard du choix de la sous-traitance et de ses partenaires, ainsi que les conséquences sociales induites.
- La Direction indique vouloir « conduire ce projet au moyen d'une méthode consensuelle » mais ne respecte aucunement les processus déjà négociés et en place depuis l'accord GPEC du 12 octobre 2006 : ainsi dans le cadre du processus d'information et de consultation du CCE sur la stratégie de l'entreprise, la perspective d'une externalisation de l'activité des centres d'appel n'a jamais été évoquée avant le 23 mai ; la commission économique du CCE, et les commissions d'anticipation n'ont jamais pu travailler sur le sujet, faute d'en avoir été saisies ; il n'y a pas eu mise en

place d'un diagnostic. La Direction n'a favorisé aucune anticipation ni favorisé aucune concertation.

La Direction envisage pourtant de débiter la procédure d'information au titre de l'article L. 432-1 du Code du Travail, de tenir 3 réunions d'information du CCE et du CE déjà programmées sur un calendrier de 21 jours, d'exiger la remise d'un avis du CCE le 12 juillet, et de transférer les salariés le 1^{er} août, en pleine période de congés d'ailleurs...

Ce marathon ne ressemble en rien aux engagements pris dans l'accord du 12 octobre 2006.

Qui plus est dans un contexte où la Direction a informé les salariés et la presse dès le 23 mai de ce qui n'a rien d'un projet mais est déjà une décision, que la Direction voudrait se contenter de faire viser pour la forme au CCE, qui a dénoncé l'entrave qu'il subit.

Les représentants du personnel ont donc bien des motifs légitimes de le contester, et je suis fondé à le soulever, dans le cadre de l'élaboration de l'ordre du jour de la première réunion envisagée.

La Direction voudrait se contenter d'officialiser à la dernière minute un projet déjà finalisé, irrévocable et en marche.

Les conditions d'un dialogue social serein et constructif ne sont donc pas réunies, loin s'en faut.

Le courriel de Monsieur Célaudoux indique que le CCE et les CE ne seront pas réunis les 5 et 6 juin.

J'en prends acte mais constate pour autant que les intentions de la Direction ne me sont aucunement précisées quant aux conditions de la mise à l'ordre du jour d'une prochaine réunion du CCE du projet d'externalisation.

J'espère encore que la présente aura permis de clarifier la situation et contribuera à éviter un contentieux au profit d'une reprise du dialogue, dans le respect des prérogatives des différentes instances et des termes de l'accord GPEC du 12 octobre 2006.

Je n'ai bien entendu pas d'autre objectif.

Sincères Salutations,

Laurent Penon
Secrétaire du CCE