



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ALTICE FRANCE

# ALERTE CFDT

## EA / EO / Plan d'Accompagnement

**Cette alerte s'adresse en priorité au B2B mais peut aussi toucher des salariés du Réseau et des SI, du B2C et des Fonctions Support, quels que soient la société d'appartenance et le site.**

**Les informations de la CFDT se révèlent malheureusement exactes** : une directive a été donnée du plus haut du B2B à tous les managers jusqu'au plus près du terrain afin de « *remettre en mouvement* » le B2B dans son ensemble dont nous savons tous que, depuis des années, les résultats restent décevants .

Cette directive concerne bien les 3.000 salariés du B2B (SFR SA, Completel, SFR Business Distribution) et pas seulement le commerce et se présente comme une action éclair sur janvier-février.

Le mot d'ordre est de « *lancer des plans d'accompagnement systématiques dans toutes les équipes afin de faire partir les moins performants et de créer un électro-choc auprès des autres et remettre ainsi les équipes au travail* ».

Le mode opératoire qui a été expliqué oralement à tous les managers(-euses) d'équipes est simple et peut s'énoncer ainsi :

- la(les) personne(s) identifiée(s) sont rapidement reçues pour leur EA en janvier.
- l'EA se conclut, généralement à la surprise des premiers intéressés, par la « nécessité » d'un plan d'accompagnement.
- ce plan d'accompagnement aura une durée d'un mois avec des points d'avancement hebdomadaires ... dont le premier était aujourd'hui, jour de l'EA (il n'en reste donc plus que 3 !).
- la conclusion de ce plan, c'est que les indicateurs (plus ou moins) mesurables attendus ne sont pas atteints.
- la(les) personne(s) identifiée(s) reçoit(-vent) dans la foulée la convocation à « *un entretien préalable en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement* » (expression juridique consacrée) dont l'issue devient alors très prévisible ....

Pour essayer de masquer un plan de licenciements massif et arbitraire, certains plans d'accompagnement pourront toutefois conduire à une mobilité ou une confirmation dans l'emploi actuel.

Mais si vous avez le malheur d'avoir été un tant soit peu à la peine dans votre emploi ou dans la relation avec votre hiérarchie au cours de ces derniers mois et, qui plus est, si vous avez plus de 50 ans (55, ... 58, 59, 60 ... c'est encore mieux !), voire si vous cumulez les deux critères, alors vous risquez forts d'être ciblé (e) pour entrer dans les quotas fixés. En effet la **CFDT** redoute que cette action soit organisée pour rajeunir les effectifs et mettre en œuvre des mesures discriminatoires.

### **Vous vous reconnaissez dans ce qui vient d'être décrit ?**

Pas de panique, prenez très vite contact avec votre représentant **CFDT** local et sachez que nombreux sont ceux qui déjà venus nous voir.

Pour nous aider à aller vite, vous pouvez également en quelques mots nous expliquer le contexte de ce qui vient de vous arriver en nous précisant :

- la date de début et la durée de votre plan d'accompagnement
- la date à laquelle a eu lieu votre EA, les insuffisances qui ont été notées et quelle avait la conclusion générale de votre EA de l'année précédente
- si vous aviez eu au cours des semaines qui ont précédé des alertes formelles sur vos résultats, votre comportement, vos compétences, ...

Pour tout cela, contactez en priorité vos élus **CFDT** sur vos sites et envoyez leur un mail précis mais synthétique pour décrire votre situation (si possible, à partir de votre boîte mail perso).

Vos contacts : Xavier COURTILLAT (DSC), Antonello PANCETTI (DSCA), Frédéric BOURDELLE (DSCA), Laurent PENON (Coordinateur Groupe)



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE  
ALTICE FRANCE

# ALERTE CFDT

## EA / EO / Plan d'Accompagnement

### Qu'allons-nous faire pour vous ?

- vous donner des conseils pratiques sur votre plan d'accompagnement
- vous accompagner pour vous aider lors de l'entretien préalable, si celui-ci est déclenché
- vous mettre en relation avec un avocat du réseau **CFDT**
- amplifier la pression sur la direction, grâce à la multiplication des cas concrets et injustifiables (nous respecterons bien entendu votre anonymat si tel est votre souhait)
- alimenter les instances représentatives du personnel (CSE notamment) qui vont se saisir en parallèle du sujet dès février et mener des actions en conséquence
- prévenir l'inspection du travail

Par ailleurs, passez toujours par des écrits.

### D'autre part, nous savons que de nombreux(-ses) managers(-eures) sont pris dans une tenaille infernale :

- ou bien ils/elles exécutent une directive qu'ils/elles ne partagent absolument pas et qui les mine,
- ou bien ils/elles refusent de le faire et s'exposent très clairement à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement au motif d'une perte de confiance de la part de leur hiérarchie (ou quelque chose d'approchant).

Là aussi, les premiers témoignages sont édifiants et plus ceux-ci seront nombreux, plus nous aurons de chance, ensemble, de mettre un coup d'arrêt à cette mécanique mortifère.

Si vous sentez qu'un(e) manager(-eures) ne sait pas comment sortir de ce cercle infernal, si vous détectez des signes d'une dégradation morale ou physique, s'il a besoin de se confier ou tout simplement de retrouver des repères, incitez-le/la à nous contacter au plus vite.

Si vous êtes manager(-eure) et que l'on vous demande de mettre en place une mesure discriminatoire, contactez nous.

Enfin, nul ne sait comment il peut réagir face à une telle pression, une telle injustice, une telle brutalité : soyez vigilants pour vous-mêmes et vos collègues, guettez les signes de mal-être, ne laissez pas s'installer l'isolement ou le désarroi profond, alertez si nécessaire la médecine du travail car **c'est la santé qui est alors en jeu.**

À jouer les apprentis sorciers avec les femmes et les hommes qui consacrent le plus clair de leur temps à leur travail et à l'entreprise, nul ne mesure les conséquences individuelles et collectives qui peuvent s'enchaîner et conduire à des situations dramatiques.

Plus que jamais, soyons solidaires, et surmontons nos craintes en donnant de la visibilité aux dossiers qui commencent à s'accumuler : c'est à ce prix que nous prouverons ensemble que l'impunité a ses limites, que les salariés ne sont pas des kleenex et que l'on mange des êtres humains et non des outils, des produits ou des écrans.

