

Crise hospitalière

Depuis 30 ans la culture du rendement est appliquée à nos services publics et notamment aux hôpitaux. On cherche à appliquer les lois du marché dans tous les domaines et à rendre rentable des services qui n'ont pas fonction à l'être.

Ces politiques, source de restrictions budgétaires répétées, sont notamment la cause d'une baisse constante du nombre de lits d'hospitalisation.

Dans des rapports de 2019 et 2020 de la Drees (Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques, administration publique centrale) sont fait état de 4200 lits d'hospitalisation fermés en 2018 et de 3408 en 2019. La comparaison entre [l'évolution des moyens alloués à l'hôpital](#) (src Drees) et [l'évolution démographique](#) et celle [des âges](#) (src Insee) est éloquente :

	Entités			Nombre de lits		
	2013	2019	%	2013	2019	%
Secteur public	1458	1364	-6,45%	256957	246395	-4,11%
Secteur privé non lucratif	712	680	-4,49%	58241	56482	-3,02%
Secteur privé à but lucratif	1022	1002	-1,96%	98008	96988	-1,04%
Total	3192	3046	-4,57%	413206	399865	-3,23%

Population			Age moyen			Age médian		
2013	2019	%	2013	2019	%	2013	2019	%
65564756	66977703	2,16%	40,61	41,75	2,81%	39,55	40,84	3,26%

Le nombre de lits d'hospitalisation ne fait que baisser alors que la démographie augmente et la population vieillit.

En 18 ans, les politiques libérales sont responsables d'une baisse de 25% du nombre de lits d'hospitalisation (source Drees). Le personnel soignant nous a alerté à maintes reprises sur la situation.

L'expérience du printemps dernier avec des hôpitaux saturés et faisant face à un sous-effectif chronique, aurait du faire prendre conscience des conséquences mortelles de ces politiques néo-libérales.

Le 12 mars dernier E. Macron déclarait d'ailleurs : « **Ce que révèle cette pandémie, c'est qu'il est des biens et des services qui doivent être placés en dehors des lois du marché** »

Le 17 mai dernier O. Véran, ministre de la santé, s'engage également à « **sortir du dogme de la fermeture de lits** ».

Or les mêmes politiques sont toujours à l'œuvre aujourd'hui avec des suppressions de postes de médecins et [des suppressions de lits](#) notées à [Nantes](#), [Besançon](#) etc... Et comment s'en étonner quand E. Macron nomme 1er ministre Jean Castex, ancien conseiller de N. Sarkozy qui avait notamment introduit la notion d'objectifs chiffrés dans l'hôpital public !

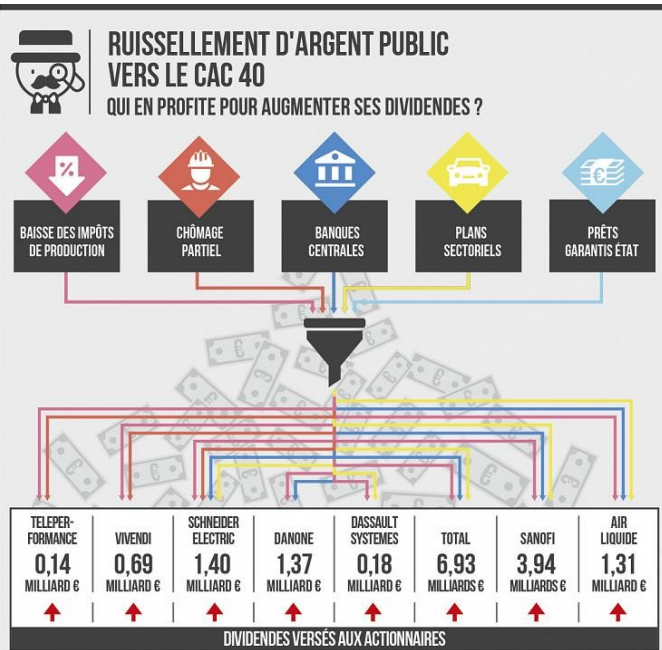
C'est désormais essentiellement pour éviter une nouvelle surcharge hospitalière qu'on remet le pays sous cloche.



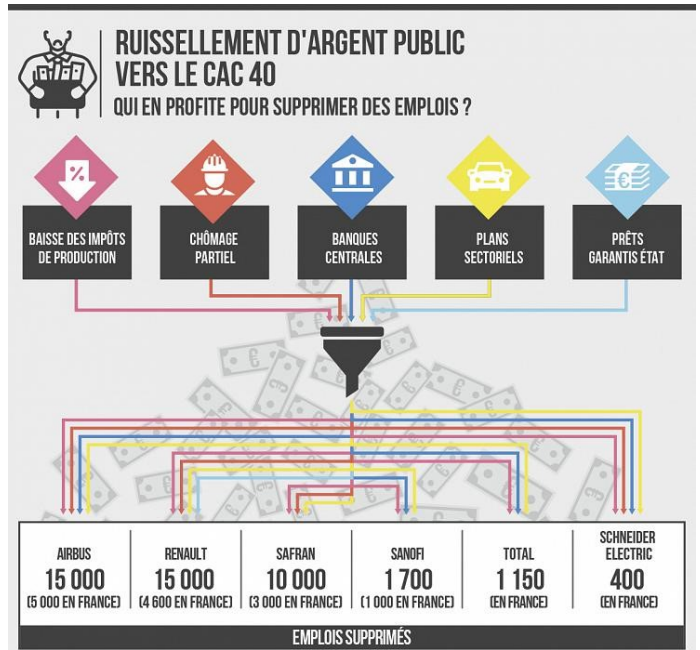
Les grands groupes et le plan de relance.

De leur côté, les grands groupes versent des dividendes et des rémunérations indécentes à leurs dirigeants (au hasard, P. Drahi, [A. Weill...](#)) plutôt que d'assurer une trésorerie en cas de périodes plus difficiles, **c'est pourtant ce que nous, salariés, faisons.**

Et ce sont ces mêmes groupes qui utilisent aujourd'hui la crise comme prétexte à des suppressions massives d'emplois (43 343 sur les 4 mois 1/2 qui ont suivi le 1er Mars, [source DARES](#)).



Augmentation des dividendes versés en 2020 versus 2019



Suppressions d'emplois annoncés en 2020

Un plan de relance de 100 M€ a été annoncé le 3 septembre pour «soutenir l'emploi». 100 Milliards d'argent public versé une nouvelle fois au secteur privé au travers de baisses d'impôts, de cotisations sociales (ex: annulation du CVAE dont sont déjà exemptés les TPE) ou d'aides directes de l'état.

BAISSE DE 10 MILLIARDS DES IMPÔTS DE PRODUCTION DES ENTREPRISES...
MAIS SANS CONTREPARTIES CONTRAIGNANTES



Aucune création directe d'emploi n'est prévue. L'actualité a pourtant montré les manques de personnels flagrants dans les hôpitaux, l'éducation nationale pour assumer correctement cours « présentiels » et « distanciels », etc...

Il s'agit ici "d'espérer" qu'avec ces aides (qui ne sont soumises à aucune condition) les entreprises vont embaucher.

C'est un pari qui avait déjà été fait avec les 100 milliards d'Euros du CICE amenant à la création de seulement 100 000 emplois. (sans oublier les 20M€ /an que nous coûtent désormais les baisses de cotisations ayant remplacé le CICE)

Pourquoi devrait on encore y croire ?

Ce n'est pourtant pas une fatalité ! Le moindre centime public versé devrait être conditionné à minima au maintien des emplois et des salaires. Cela pourrait aussi être l'occasion d'imposer de nouvelles normes à haut niveau d'exigences sociales et écologiques. Par ailleurs les aides devraient être renforcées pour les TPE et PME qui n'ont pas la trésorerie des grands groupes.

Pendant ce temps là, certains s'enrichissent sur le dos de leurs entreprises :

Rachat d'Altice Media Group par SFR.

Coût pour SFR : 196 millions d'Euros

Patrick Drahi empochera 72 millions d'Euros dans l'affaire.

Vente du siège à Balard.

Coût pour SFR : 20 millions d'Euros/ an de 2018 à 2027

P. Drahi et A. Weill empocheront une plus value estimée à 300 millions d'Euros.

Rémunération d'Alain Weill passée en force.

En 2018, 25 millions d'actions gratuites de Bonus

Bonus invalidé par le comité des rémunérations du conseil d'administration. L'actionnaire majoritaire aura le dernier mot...

Monsieur Patrick Drahi cherche à racheter les actions d'Altice Europe

Ce rachat limiterait les risques de médiatisation sur ses activités et éviterait d'avoir à gérer des actionnaires pouvant dénoncer des montages ou décisions "douteuses" comme celles dont nous venons de parler.

Les bénéfices de SFR sont toujours attractifs puisque 10,8 des 14,8 milliards d'euros de bénéfices d'Altice proviennent des activités de SFR.

Ce rachat permettrait à nouveau de profiter de la crise sanitaire pour faire un profit en récupérant les actions à bas prix. En effet les 4,11€ proposés aujourd'hui sont en dessous de la valeurs régulièrement tutoyée par l'action avant la crise.

Par ailleurs, M. Drahi utilise sa position dominante pour faire valider sa propre offre de rachat, ce qui est illégal au regard du droit néerlandais d'après l'un des actionnaires qui conteste l'offre devant la chambre commerciale de la cour d'appel d'Amsterdam.

Des transferts massifs de richesse d'Altice vers Patrick Drahi sont aussi dénoncés.

Enfin suite à la condamnation d'Orange (contraint à verser 350 millions pour abus de position dominante) SFR a saisi le tribunal de commerce en réclamant plus de 3 Milliards de dommages, l'indemnisation substantielle qui en résultera n'a pas été prise en compte dans la valorisation faite par M. Drahi.

Pour en savoir plus : [Article 1](#) - [Article 2](#) - [Article 3](#)

Coté salariés, nous devons nous battre pour le moindre sujet.

Depuis le 11 mai, l'entreprise ne fournissait qu'un seul masque par jour. Il aura fallu qu'un représentant **SUD** fasse intervenir l'inspection du travail, la médecine du travail et dépose un Droit d'Alerte pour Danger Grave et Imminent afin d'obtenir le nombre de masques nécessaire le 10 août.

La suite nous donnera raison : depuis le 1er septembre, le port du masque est rendu obligatoire en entreprise par décret, imposant de fournir au moins deux masques.

Vous avez été nombreux à nous faire part de vos conditions de travail anxiogènes (port du masque toute la journée, cas de non-respect des gestes barrières et/ou non port du masque dans les transports ou sur les sites).

Depuis début septembre, **SUD** revendiquait un **TAD à 100% pour celles et ceux qui le souhaitent** ([Voir notre actualité ici](#) mails des 10 sept, 9 oct et 29 oct 2020).

Mais là aussi, la direction a refusé d'écouter les remontées des salariés : les salariés sédentaires (l'écrasante majorité des salariés de l'UES SFR) se sont ainsi vu imposer de venir travailler sur site une semaine sur deux.

La direction s'est entêtée même dans les régions où les préfetures demandaient aux entreprises d'utiliser le télétravail «*chaque fois que cela est possible* ».

La direction avait-elle réellement à cœur de garantir la sécurité et la santé de ses salariés ? Avait-elle réellement à cœur de participer à limiter la diffusion du virus et d'éviter la saturation des services de réanimation ?

Le risque d'un nouveau confinement qui impacterait les boutiques n'a pas été pris au sérieux non plus.

Télétravail dans la Relation Client Technique

Suite à sa nomination en juillet 2019, le directeur de la Relation Client Technique B2B (RCT) annonçait le télétravail comme futur cadeau de Noël à ses équipes.

Plus d'un an après, nous constatons que la situation n'évolue pas. Pourtant, depuis le confinement débuté en Mars dernier, les équipes ont su démontrer que cette organisation du travail était parfaitement compatible avec leur activité.

Dans « L'Actu du mois Novembre à la RCT » tous les indicateurs généraux sont au vert, voir même en amélioration vis-à-vis de 2019, de la satisfaction des clients au fonctionnement des équipes en passant par les interactions avec les collègues du niveau III, même le respect des GTR est en hausse...

Suite à la fourniture d'un second PC bureautique, les salariés de la RCT ont pu basculer en télétravail à 100% pour les deux confinements.

Alors, on attend quoi pour rendre tous les salariés de la RCT éligibles au télétravail ?

L'excuse actuellement invoquée est technique. Il s'agit de l'outil Avaya sur lequel sont reçu des appels entrants et de son incompatibilité actuelle avec les postes informatiques sécurisés (BSR).

Il faudrait alors attendre la validation d'une potentielle solution technique. Nous attendons depuis plus d'un an!

Une solution temporaire existe (2 PC), la direction pourrait donc tout à fait « faire bouger les lignes » sur la question du « mode de travail à distance » pour paraphraser le directeur de la RCT B2B dans sa lettre du 16 novembre dernier.

D'autant que les collègues de la RCT mobile à Balard ou ceux du N1 Convergent aux Ulis ne travaillent pas sur des postes BSR.

Aux vues de l'engagement des équipes de la RCT incluses dans le Plan de Continuité de l'Activité depuis des mois et des résultats de cet engagement, SUD revendique l'accès au télétravail prévu par l'accord du 22 janvier 2018 pour tous les salariés de la RCT sans délai.

Rémunération chez SFR Business Distribution

Lors du premier confinement, la lutte contre l'usage du chômage partiel (activité partielle) par la direction avait permis aux salariés concernés d'obtenir un maintien de leur rémunération sur la base de la moyenne des 12 derniers mois.

Ainsi, les salariés concernés par le chômage partiel de SFR Business Distribution (SBD), n'ont pas eu de perte de salaire sur le premier confinement.

Avec ce nouveau confinement, les salariés de SBD poursuivent leurs missions, mais... les clients et prospects sont aux abonnés absents dans de nombreuses régions. Ils ont bien-évidemment d'autres sujets à traiter pour le moment.

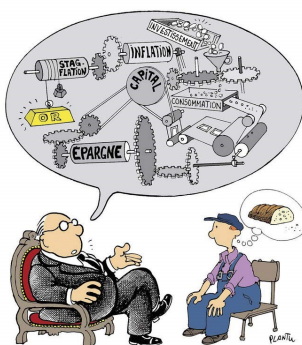
De fait, le seuil déclencheur de versement des primes (atteinte de 50% des objectifs de vente) n'est pas assuré d'être atteint. Si ce point précis est temporairement réglé pour les ingénieurs commerciaux TPE, ces derniers demandent à être TOUS rémunérés sur les renouvellements d'offre (Renew).

Donc non seulement le travail accompli risque de ne pas être rémunéré, mais, alors que nous travaillons, nous serons moins rémunérés que lorsque nous étions placés de force en chômage partiel lors du précédent confinement.

Pour tous les salariés concernés par une rémunération variable, **SUD demande que la direction s'engage à garantir le maintien de la rémunération sur la base de la rémunération moyenne des 12 derniers mois.** Pour les salariés nouvellement embauchés, de retour de congés maternité ou de suspension de contrat (congés parental ...) les primes doivent être calculées sur la base de la moyenne des collègues de l'agence. Pour les IC TPE, **SUD demande la rémunération du Renew pour tous afin de récompenser le travail de fidélisation et ne plus dépendre uniquement du travail de conquête.**

LE BONHEUR AU TRAVAIL ?

REGARDS CROISÉS DE DESSINATEURS DE PRESSE ET D'EXPERTS DU TRAVAIL



cherche midi

Licenciements chez SFR

Tribunal administratif de Paris le 20 Octobre 2020

En Mars 2019, la direction de SFR Distribution licencierait Antony Di Ponzio.

Malgré deux refus de l'inspection du travail, la direction s'est acharnée et a usé d'un recours hiérarchique auprès de Muriel Pénicaud, alors ministre du travail.

La même ministre qui en Avril dernier soutenait devant la Commission Covid19 de l'Assemblée Nationale que chez SFR seuls les salariés des boutiques avaient été mis en chômage partiel !!! ([voir ici notre lettre ouverte](#) à Pénicaud)

Les liens entre la [macronie et Patrick Drahi ne sont plus à démontrer](#), et bien sûr ce licenciement a été validé.

Ce 20 Octobre 2020, **SUD obtient l'annulation de l'autorisation de licenciement par le tribunal administratif de Paris. Désavouant Muriel Pénicaud et imposant à SFR de réintégrer Antony.**

Bon retour à Antony parmi nous !

Licenciements, plans d'accompagnements

Plans d'accompagnements et licenciements de collègues s'intensifient

Défendons nous :

Pensez à **laisser des traces écrites** de tous les soucis que vous rencontrez et qui vous freinent dans l'atteinte de vos objectifs. Même quand les rapports sont bons avec votre hiérarchie directe, cette dernière change régulièrement. Un avertissement ou un plan d'accompagnement injustifié mais non contesté sera toujours un élément à charge.

Stockez vos EA, EO et « Tête à tête » pour les salariés SFR Business Distribution.

Vos points hebdo, mensuels donnent lieu a un 'rapport' écrit par le n+1. Assurez-vous que ce qui y est noté est bien le reflet de vos échanges et que vos arguments (pandémie, outils pourris, objectifs déconnectés du terrain...) y sont bien retranscrits.

Si ce n'est pas le cas, remontez à votre management par écrit ces arguments manquants. On a vu des « Tête à Tête » remplis alors même qu'ils n'avaient pas eu lieu, soyez vigilants. On a également vu certains dossiers où la direction n'a pas eu de scrupule: elle gonflait les objectifs précédemment établis en reprochant à des salariés de ne pas les avoir atteints. Si vous signez un tel document vous créez des éléments à charge.

En règle générale, si des informations sont fausses, vous devez rétablir la vérité (via l'outil, ou par mail).

Si vous ne le faites pas, ça revient à les valider.

Gardez ces traces sur vos PC perso, la direction se complait à couper tous les accès quand bon lui semble.

Sans ces documents, il est beaucoup plus difficile de se défendre et de faire valoir ses droits.

En cas de convocation à un entretien pouvant mener au licenciement, présentez-vous accompagné. Faites tout prendre en note, et demandez à l'accompagnant de vous faire un rapport de l'entretien.

Sud PTT

**Fédération des activités postales
et de télécommunications**

Mail : sudsfr@sudptt.fr

Contact : <http://bit.ly/sudsfr>

VINCENOT Philippe : 06 27 34 37 27

VANDEN-BIL Frédéric : 06 27 30 18 44



Télétravail + garde d'enfants

Le 16 septembre, 81 établissements scolaires et un peu plus de 2100 classes étaient fermés pour des cas de COVID-19. Aujourd'hui, le nouveau protocole sanitaire dans les lycées prévoit des dédoublements de classes, demain dans les collèges, les primaires ?

Si vous ne trouvez pas de solution de garde pour vos enfants de moins de 15 ans, SFR se doit d'aménager votre poste de travail. Cela commence par du télétravail à 100% si vous êtes équipés, mais se poursuit par la révision à la baisse vos objectifs et heures de travail pour qu'ils s'adaptent à VOTRE disponibilité.



Tickets Restaurant et prime TAD pour le TAD Occasionnel

Nous sommes nombreux à pester contre le non versement des Tickets Restaurant (TR) durant le TAD Occasionnel. Nous pestons aussi, comme ceux qui ne pratiquent pas le TAD habituellement, contre le refus de la direction de SFR de toute prise en charge des frais engagés par les salariés lors de ce TAD Occasionnel (impressions, électricité, achat d'équipements nécessaires au TAD...).

Des photos ont circulées au sein des équipes durant le confinement et ont mis en évidence des écarts importants dans nos conditions de travail en TAD.

Nous partageons complètement ce sentiment de dégoût ou de mépris ressenti et nous partageons l'idée que la direction SE DOIT de prendre en charge ces frais et les TR inhérents aux périodes de Télétravail, que ce TAD soit habituel ou occasionnel.

La direction s'appuie sur [l'accord sur le télétravail](#) (lien vers l'intranet groupe SFR) signé en 2018 par les Organisations Syndicales Représentatives. **Sur ce point, cet accord n'aurait-il pas pu être mieux négocié ?**



COVID, j'ai un des symptômes, que faire si je travaille sur site?

Si vous avez l'un des symptômes (même un simple mal de crâne, la direction nous le rappelle souvent, nous ne sommes pas médecin), vous devez rester à l'isolement. Prévenez alors par écrit votre manager et votre RH que compte tenu de votre état, vous suivez les préconisations pour protéger vos collègues.

Si vous ne le faites pas, la direction vous le reprochera si par malheur vous êtes testé positif par la suite.

Si vous êtes amené à vous faire tester, l'employeur ne peut vous imposer de lui fournir le résultat, ce dernier est soumis au secret médical. Si vous êtes positif, il reste néanmoins cohérent de l'en informer et de lui lister les collègues que vous auriez pu éventuellement contaminer.

Pour information, la direction ne tient pas les instances représentatives du personnel informées des cas positifs (certainement par peur de se voir imposer la déclaration d'un de ses sites en cluster (un cluster, c'est 3 cas positifs détectés sur 7 jours glissants!).

COVID, je suis cas contact, que faire ?

Si vous êtes cas contact, la direction aura tendance à vous demander un test. Or, [la procédure sur l'intranet groupe SFR](#) propose deux solutions : isolement durant 14 jours après le dernier contact (TAD) ou, au bout de 7 jours d'isolement, test avec retour sur site si le test est négatif. C'est à vous de choisir.

[Notre newsletter est ici.](#)

[Formulaire de contact ici.](#)

[La petite boîte à outils de Solidaires.](#)

Sud PTT

**Fédération des activités postales
et de télécommunications**

Mail : sudsfr@sudptt.fr
Contact : <http://bit.ly/sudsfr>
VINCENOT Philippe : 06 27 34 37 27
VANDEN-BIL Frédéric : 06 27 30 18 44

