

Endettement du groupe Altice et risque de démantèlement de SFR, qu'attend le CSE pour déclencher le droit d'alerte économique ?

Le 13 Mars 2023,

Le code du travail confère au CSE le droit d'alerte économique. Il s'agit d'un dispositif très utile en cas de "faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise."



Depuis le rachat de SFR par le groupe ALTICE, nous avons constaté la mise en fragilité de l'opérateur SFR du fait :

- des Plans de Départs "Volontaires" (-5000 salariés en 2017 et -2000 en 2021) ;
- des restructurations (transferts des activités en externe) ;
- de la vente des pylônes à un groupe non français (avec le risque que les données sensibles soient entre les mains d'un autre pays !) ;
- de la possible vente des data centers, peut-être à un groupe étranger, et là nos données ne seront plus protégées ;
- de l'hémorragie actuelle avec les très nombreux départs de collègues ;
- de la dette colossale du groupe ALTICE avec des taux directeurs qui ne cessent de grimper ;
- d'un possible redressement fiscal Suisse de plusieurs milliards d'euros de l'actionnaire qui aura forcément des répercussions sur ses entreprises ;

Tous ces faits préoccupants nous (salariés) obligent à alerter l'entreprise sur la pérennité de SFR . Or, nous, salariés, n'en avons pas les moyens car seul le CSE peut mettre en oeuvre cette alerte qui est un premier moyen pour mettre en place un rapport de forces avec la direction.

Les #Drahileaks ont permis de mettre au grand jour [pour qui et pourquoi nous travaillons](#) !

On constate que de très nombreuses activités sont sans cesse plus externalisées depuis 2017, que les infrastructures sont vendues et que notre endettement est colossal, il y a un triple danger :

- Risque économique de SFR
- Risque sur les salariés
- Risque sur les clients (données sensibles exploitées par d'autres nations)

Au-delà de l'hémorragie de démissions, c'est une entreprise entière, le 1er opérateur télécoms privé, qui se vide de sa substance et qui est en danger !

Pour SUD, il est inacceptable que les profits d'une minorité puissent mettre en danger une belle entreprise comme SFR. Nous avons déjà de bien tristes exemples en France en ce moment avec le groupe Hermione People & Brands (Camaïeu, Go Sport, Gap...).

Malheureusement, à ce jour, SUD n'a pas d'élus au CSE, et n'y est donc pas majoritaire pour aller déposer ce droit d'alerte économique.

Il est donc plus que jamais URGENT, que les élus CFDT, CFTC, UNSA qui siègent au CSE prennent ses responsabilités et décident de déposer un droit d'alerte économique avant qu'il ne soit trop tard !

Des économies faites sur le dos des salariés de SFR pour se payer une piste d'atterrissage (entre autres) ?

Pendant que nous défendons notre système de retraites par répartition, que nous luttons pour défendre le climat, et qu'en parallèle nous voyons nos augmentations individuelles et nos parts variables fondre comme neige au soleil, les grands patrons doivent faire preuve d'ingéniosité pour faire face à grands dangers pour leurs subsistances.

Complément d'enquête a révélé le 9 mars 2023 que "notre" actionnaire prévoyait de déboursier 22 millions de dollars afin de lui permettre de se rendre dans une de ses résidences aux Caraïbes.



Nous ne rencontrons décidément pas les mêmes problématiques de vie !

Rassurons-nous, Mr Drahi reste connecté à la vie puisqu'en 2019, " il avait raconté son survol des Alpes, le matin même, et confiait (sortez les mouchoirs) : « *J'ai pu voir la fonte des glaciers. Cela m'a tiré une petite larme.* » Au fait, comment était-il venu de Suisse ? « *En jet* ». " ([Source NouvelObs](#)), ce qui n'est pas sans rappeler notre Tract de décembre 2022 alors titré "[#Drahileaks Pour qui et pourquoi travaille-t-on ?](#)"

Les revendications de SUD :

- Enveloppe d'augmentations collectives de 10% équitable, soit 421 € d'augmentation / mois pour chaque salarié ;
- Partage du temps de travail, 32h / semaine sur 4 jours sans perte de salaire ;
- Proposition de passage à temps partiel 24h00/semaine pour les parents d'enfants de moins de 6 ans sans perte de salaire ;
- Prise en charge réelle des frais liés au télétravail (nos factures énergétiques explosent)
- Réel équipement des salariés en télétravail (Chaise, bureau, écrans ...) ;
- Alignement des salaires brut avec le SMIC ou les minima conventionnels en adoptant la solution la plus favorable aux salariés (principe de faveur) ;
- Alignement par le haut des salaires femmes/hommes pour mettre fin à cette différence inacceptable de 700€/mois sur le salaire moyen (Bilan Social de 2020) avec mise en place d'un observatoire de l'égalité hommes et femmes ;
- Congés menstruels pour les femmes en ayant besoin sur une base déclarative ;
- Harmonisation par le haut des différents statuts encore présents dans l'entreprise à la suite des différents rachats. Deux salariés de la même équipe doivent avoir des primes, accord temps de travail... identiques ;
- Rapport de 1 à 5 maximum entre les plus bas et les plus hauts salaires ;

- La fin de l'enrichissement personnel de l'actionnariat au détriment de l'entreprise et du groupe ;
- Le remboursement régulier de la dette qui pèse sur le groupe et l'entreprise ;
- La fin de la sous-traitance (qu'elle soit « interne » ou externe) à tout-va, qui, en plus de créer du dumping social, est catastrophique pour le service rendu aux usagers ;
- La ré-internalisation de toutes les activités liées aux Télécoms ainsi que des salariés concernés au sein de l'UES SFR

Solidairement.

L'équipe de SUD SFR

[Notre newsletter.](#)

[Connaitre vos droits.](#)

[Rejoignez SUD.](#)

[Formulaire de contact.](#)

[Retrouvez nos tracts.](#)

Restez informés, SUD vous propose deux nouveaux outils :

