

Ce tract de SUD est censuré par la direction de SFR.



Bonjour madame/monsieur Phelps. Votre mission, si toutefois vous l'acceptez, sera de prendre connaissance de ce message à caractère informatif.

Attention ! Ce message ne s'autodétruit pas dans les 5 secondes.



Ce tract devait vous être envoyé via le Push-mail trimestriel auquel chaque organisation syndicale a droit, mais la direction de la ~~COGIP~~ (voir lien du QrCode) SFR a refusé de faire cet envoi !



Elle est même allé jusqu'à refuser d'écrire les raisons pour lesquelles elle nous opposait ce refus, se contentant de nous le dire à l'oral : un lien vers un article de presse qui présente un état de service de notre nouvelle Directrice Exécutive des Ressources Humaines peu reluisant en matière sociale...

De quoi la direction a-t-elle peur ?

Alors que nous sommes dans un état de droit, le club des menteurs se croit dans une république bananière !

La direction de SFR ne fera pas taire SUD.


Nous poursuivrons nos missions d'information des salariés et de défense de leurs intérêts !




Altice France : Comités de Groupe à répétition et direction toujours à côté de la plaque

Pour la St Patrick ce sont les salariés qui risquent de trinquer !

Le 18 Mars 2024,

 Depuis le mois de Septembre 2023, quatre comités de groupe Altice France se sont tenus. Lors de ces derniers, la direction est censée nous informer de l'actualité et de l'état de santé du groupe.

Pourtant, les informations données par la **Direction d'Altice (Le Club des menteurs)** sont étrangement systématiquement opposées à ce qui sort dans la Presse ! N'oublions pas que dans le dossier du [#PereiraGate](#) dans lequel Armando Pereira est soupçonné d'une dizaine de délits de corruption et blanchiment d'argent : Altice n'a jamais porté plainte contre lui ...

 Tout cela alors que Patrick Drahi déclarait se sentir trahi et trompé ! Pire depuis septembre 2023, le Parquet National Financier Français a lancé « **une enquête préliminaire pour des chefs de corruption de personnes n'exerçant pas de fonctions publiques, blanchiment et recel de ces délits** ».

Pendant les 3 premiers Comités de Groupe, la direction d'Altice niait ce que disait la presse sur la cession partielle ou totale du groupe. Pendant ce temps là, la presse parlait de la vente de 70% de nos Datacenters (soit 257 sur 270). Il aura fallu attendre le 4ème Comité de Groupe pour que la direction cesse de nier : Altice crée la société Ultra Edge et détruit à nouveau des emplois ! Cette décision va donc détruire 28 postes chez SFR. Aujourd'hui 28 postes, et demain, combien ? Quelle autre partie de SFR va être vendue pour régler le désastre économique généré par l'envie d'accumulation de milliards et de milliards insatiable de Patrick Drahi ? La presse parle déjà d'une cession de la Fibre ... soit autour de 200 postes supprimés en perspectives ! Pendant que certains enferment des tableaux de maîtres dans des bunkers, que d'autres jouent les pilotes de courses, nous, salariés, nous souffrons au travail. Il suffit de regarder autour de nous pour voir cette souffrance qui ne cesse de grandir. N'oublions pas non plus que, pendant ce temps là, bien qu'informée de tout cela, la direction joue le jeu des possédants au détriment de l'avenir de notre outil de travail, donc de notre avenir ! Et bien sûr nous apprenons la cession d'Altice Media (encore **un mensonge ? Voir QrCode**) pour 1.5 milliards d'euros, alors que la direction ne cesse de clamer haut et fort que nous ne sommes pas face à un démantèlement. De plus, cette vente ne comblera pas les 58.5 milliards d'euros restants de dette

...

Le 29 Novembre Altice recrute chez Weight Watchers, Mathieu Le Renard est alors nommé au poste de Directeur Exécutif Chargé de la Transformation au sein du groupe pour le pôle Télécoms. Altice veut-il faire un régime amincissant à ses entreprises filles ?

L'expérience nous a montré que Transformation rime avec Réorganisation (qui ajoute de nouveaux risques psychosociaux, en a-t-on besoin ?) et avec Destruction, en ce qui concerne les emplois. Le 25 Janvier la direction nous annonce la nomination d'Hélène Leduc-Fonnesu au poste de DRH Exécutive de SFR. Cette même DRH qui a détruit de nombreux emplois chez Mac Donald en employant des méthodes violentes et inhumaines. Puis qui en a fait de même au Paris Saint Germain, **nous vous recommandons vivement de lire cet article « [Street Press](#) » (Voir QrCode) à son sujet.**



Durant les Comités de Groupe, la direction fait croire à qui veut bien la croire que tout ce qui est fait est fait dans l'intérêt des salariés. L'histoire montre surtout qu'elle fait tout dans l'intérêt des actionnaires ! Le cabinet Sextant (expert mandaté pour étudier les chiffres présentés par la direction) a précisé que l'état de santé du groupe était en danger.

Pour SUD, la direction n'est pas atteinte de cécité, elle reste égale à elle-même et poursuit son œuvre dont on connaît les résultats. Car on ne peut pas dire que son action a permis d'améliorer ou de maintenir le bon état de santé de ce fleuron des Télécoms qu'a pu être SFR.

Pour SUD, les responsabilités incombent également aux structures qui ont pour mission de défendre nos intérêts. Si les organisations syndicales représentatives en place depuis des années communiquent très largement, cet écran de fumée masque un cruel manque de lutte, d'engagement et de courage pour faire face au rouleau compresseur. **L'exemple le plus récent, il aura fallu attendre des mois avant qu'elles ne se décident à déclencher un droit d'alerte économique alors que depuis les #DrahiLeaks, des éléments largement suffisants avaient été rendus publiques.** Et SUD avait alors à maintes reprises poussé ces organisations à utiliser ce droit d'alerte !

La « Qualité de vie » au travail chez SFR :

Si pour vous aussi, travailler chez SFR c'est louer sa force de travail en échange du salaire de la peur : il est grand temps de changer les choses : contactez nous et ensemble inversons la situation. Ne nous laissons pas submerger par des objectifs

individuels dont le vocabulaire théâtral, anxigène, et stressant sont ainsi formulés afin de plus facilement pouvoir nous reprocher leur non atteinte. Remontez-nous les objectifs qui vous sont fixés et qui vous semblent inatteignables, incompréhensibles ...

Votre part variable ne vous a pas été attribuée à sa juste hauteur alors que vous étiez à l'objectif lors de l'E.A ? Vous constatez une dérive la part de votre management, il vous est indirectement reproché vos absences (arrêt de maladie, etc ...), contactez nous, ces pratiques doivent cesser.



Et oui, galettes des rois, champagne, et petits fours aimablement offerts par la direction, même aussi délicieux soient-ils, n'amélioreront ni nos conditions de travail, ni l'avenir du groupe Altice bien assombri par sa dette. **Mais que nous réserve la fève dans la galette ?**

Point sur les NAO :

NAO et inflation : L'inflation a fortement augmenté depuis la reprise post-covid :



Avec une inflation de 0,5% en 2020, 1,6% en 2021, 5,2% en 2022 et 4,9% en 2023 (source INSEE) soit une inflation cumulée de 12,6% sur cette même période et de manière plus importante sur les produits alimentaires.

Des augmentations toujours très en dessous des attentes des salariés :

Pour les augmentations collectives 1,2% en 2020, 1,2% en 2021 (seulement sur les 1er niveaux de salaire), entre 1,1% et 1,5% sur les salaires inférieurs à 38500 € (0% pour les autres) en 2022 et entre 2% et 4% en 2023 (en fonction de la rémunération) soit une augmentation globale cumulée pour l'ensemble des salariés de 3,2%, en ne prenant en compte que les augmentations collectives applicables à l'ensemble des salariés, les plus heureux bénéficiant d'augmentations individuelles, la direction a bien compensé par des PPV, mais même si celles-ci mettent un peu de beurre dans les épinards l'année où elles sont distribuées, elles ne sont pas incluses dans les salaires, creusant de ce fait l'écart entre les salaires et l'inflation.

Accords Handicap, oui dans la réalité ça donne quoi ?

Sur l'intranet, SFR se targue d'un accord sur l'inclusion et le sur handicap. Mais la réalité est toute autre chose :

- **évolutions professionnelles bloquées**
- **mobilités bloquées** : impossible de faire une mobilité en temps partiel, aucun postes spécifiques, aucune implication des services RH pour soutenir les candidatures, nombreux postes inaccessibles liés aux contraintes spécifiques des postes (ex astreinte), évolutions salariales bloquées, peu de prise en compte des spécificités liées au handicap dans les objectifs ou pour une mobilité. Pour les plus maltraités nous voyons se mettre en place des procédures pour insuffisance professionnelle visant à des licenciements. Ce qui est d'autant plus préjudiciable aux personnes en situation de handicap qui se retrouvent par-là aux minimas sociaux faute de pouvoir retrouver de pistes .



Allons nous voir le retour des plans d'accompagnements ? Ceux là même qui ont été injustement mis en place par vagues début 2020 et qui bien souvent ont mené à des plans d'accompagnement vers le ... licenciement !

Formations et incohérences :



Nous constatons qu'un certain nombre de salariés sont inscrits d'office sur des formations ne correspondant pas à leur activité professionnelle. Formation qui ne sont ni certifiantes, ni qualifiantes et qui grèvent le budget. Étrangement en parallèle, nous voyons de nombreuses demandes émanant de salariés, recevoir un refus faute de budget... (Si nous faisons le lien entre ces divers exemples, on nous taxerait de médissants...) et mieux,

certaines demandes n'ont quant à elles, même pas de réponses. D'autre part les évaluations de ces formations doivent être obligatoirement très positives (8/9/10) faute de quoi les salariés sont fermement rappelés à l'ordre et doivent modifier les évaluations en conséquence.

Volet 3 des DrahiLeaks à ne pas manquer !



Évènement organisé par StreetPress, Reflets.info et Blast, le 27 mars 2024 à 19h00 à la Gaîté Lyrique, Paris 3ème, infos via le QrCode.



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 :



Mail : sudsfr@sudptt.fr

Samira REZAIGUIA 07 86 59 34 30

Emile ALABASSI 06 01 88 16 34

Frédéric VANDEN-BIL 06 27 30 18 44

François CADET DIT DEGRAVIER 06 65 84 54 20

Sud PTT
Fédération des activités postales
et de télécommunications

