



SFR : LE MAUVAIS PLAN

UN CONTEXTE PARTICULIER

En pleine crise sanitaire, alors que nous sommes 97% en télétravail, éloignés les uns des autres, le Directeur général de SFR Télécoms a annoncé le 3 mars 2021 pendant une réunion extraordinaire du Comité Social et Economique Central, puis par un mail à l'ensemble des salariés et par voie de presse, qu'il avait décidé de supprimer 1 700 postes (1300 dans l'UES SFR et 400 chez SFR Distribution) sur un effectif total de 9400 salariés, soit une baisse de 18% des effectifs. Celui-ci profite de ses canaux privilégiés de communication pour faire sa propagande auprès des salariés sans contradiction possible du fait que, les organisations syndicales restent limitées dans leurs moyens, n'ayant plus de contact direct avec les salariés. La CGT et SUD demandent d'ailleurs depuis un an une d'révision de l'accord relatif au dialogue social afin de répondre aux besoins de communication avec les salariés durant la crise sanitaire mais la direction fait la sourde oreille.

Rien qu'à la Direction Réseau SI, 650 postes sont supprimés, ce qui représente la moitié du nombre de suppressions sur le périmètre de l'UES. Tout ça dans le cadre d'un plan appelé « Transformation et ambitions 2025 » car manifestement, détruire des emplois fait partie des ambitions de la Direction générale. Tout ça au moment où SFR est déterminé à être premier sur la 5G, quelle stratégie industrielle!

En 2017, déjà, l'entreprise avait été saignée par le plus grand plan de départs jamais vu en France avec 5 000 suppressions de postes à l'UES SFR. En 2021, ça recommence, pas de répit chez SFR !

UNE ENTREPRISE FLORISSANTE, DES ACTIONNAIRES QUI AIMENT L'ARGENT

Nous savons tous que l'entreprise se porte bien. Chiffre d'affaires en croissance, tout autant que le résultat. Et la crise sanitaire y est pour quelque chose, puisque les entreprises sont tenues de déployer leurs moyens de communication afin que les salariés puissent travailler à distance. Les Telecom restent un des secteurs les plus lucratifs. Mais pas assez pour nos patrons sans doute.

Partout le chômage explose. Par les nombreux avantages consacrés aux entreprises, l'Etat dépense nos impôts pour maintenir l'activité (qui va payer le chômage partiel de l'an dernier qui a été une grosse prime à nos actionnaires si ce n'est nous par les impôts que nous allons verser ?). Et c'est à ce moment que SFR balance ses salariés. Solidaires, nous le sommes dans notre travail et l'acceptation des règles, tandis que les actionnaires le sont pour eux seuls quand il s'agit de prendre le pognon. La direction de SFR a déjà profité de l'argent public en faisant appel au chômage partiel lors du premier confinement du printemps 2020. Chômage partiel qui n'était pas du tout justifié pour les salariés étant en capacité de télétravailler. On le sait bien, la direction est très friande d'argent public et compte bien profiter du plan "1 jeune, 1 solution" (avec des aides publiques à l'embauche) qu'elle met en avant dans son plan transformations et ambition 2025. La direction aurait-elle une préférence pour les jeunes pas chers et malléables versus les salariés expérimentés avec une certaine ancienneté et donc plus chers ? Ne serait-ce d'ailleurs pas discriminatoire ?

DES SALARIES EN SOUFFRANCE

Par-delà l'inquiétude liée à la période et à l'annonce de ce PDV, c'est aussi le travail que nous menons qui doit être considéré globalement. Les PDV précédents ont vu partir de nombreux salariés qui n'ont pas été remplacés. Des compétences ont disparu. Nos moyens de travail se sont affaiblis. Nous tenons pourtant bon, souvent à coup d'horaires de travail qui explosent, de charge de travail toujours plus difficile à gérer. Et demain, 1.700 collègues qui

partent, comment va se gérer l'entreprise ? Quelles sont les fonctions que nous ne pourrions plus remplir ? Quels seront les impacts sur les services que nous rendons et nos métiers. Si SFR est en difficulté, ce n'est pas pour des raisons financières, mais par un manque d'effectifs. Qui peut croire le contraire ?

UNE DIRECTION DE MAUVAISE FOI

Il y a quelques mois, alors que le New-Deal arrivait à son terme, les orientations stratégiques avaient été présentées aux organisations syndicales. Tout allait bien, pas d'ombre sur l'emploi. Pas de bagarre pour prolonger le new-deal puisqu'il n'était pas nécessaire. Une fois l'accord tombé, le patron revient à la charge, et rebelote sur les orientations stratégiques ... finalement, non, ça ne va pas si bien, il va falloir faire partir plein de salariés. Exemple flagrant de manipulation dont sont capables ceux qui dirigent notre entreprise.

ALORS POURQUOI CE PLAN ?

Ce PDV ne va pas permettre à l'entreprise de mieux fonctionner, au contraire. Sera-t-elle capable de remplir son rôle d'opérateur stratégique ? De fournir des services à nos abonnés ? Ou bien allons-nous assister à un effritement de notre chiffre d'affaires, à une fuite de nos clients ? Bien des éléments nous font penser que la dernière hypothèse est la vraie, et que nos patrons le savent aussi. Ils peuvent avoir d'autres objectifs derrière leur projet :

- La direction fait face à de gros problèmes avec les décisions lui interdisant à terme d'utiliser les équipements Huawei sur une partie du réseau SFR. De gros investissements sont à réaliser (ils auraient été à faire de toute manière, mais Huawei est moins cher). L'Etat ne veut pas donner un coup de pouce, alors hop, petit chantage à l'emploi « donnez-nous des sous ou on vire 1.700 salariés ! ».
- Le dialogue social est chahuté face à l'inflexibilité du patron. Cette inflexibilité n'indiquerait-elle pas que c'est lui qui ne veut pas de solution négociée ? Le second tir serait alors un PSE en bonne et due forme – s'il est possible -, avec des conditions de départ très réduites.
- Ou encore, échouant sur un PDV, nos patrons arrivent en disant que pour nous renflouer, ils vont continuer à dépecer la maison. Ils vendent une partie du B2B, du réseau, ou autre pour la valeur comptable à une entreprise maison. Ils revendent 49% des parts à un partenaire externe et on encaisse les milliards... qui vont directement dans la poche des actionnaires.
- Nous sommes conscients que des activités sont progressivement transférées dans certaines filiales du groupe (Rhôn'Telecom, Keos Telecom, Intelcia, etc.). Ce transfert est déjà bien entamé. Doit-on être en alerte sur un scénario semblable à ce qui s'est passé pour « Ex-SFR Service Client » ? Est-il cohérent qu'une entreprise supprime d'un côté des emplois et les recrée dans des filiales du groupe ? Par exemple, sur le site de Pôle Emploi, la filiale Rhôn'Telecom recrute à tour de bras des compétences qui se trouvent chez SFR et alors que des rumeurs circulent sur le fait que RT aurait pour seul client SFR, étrange ! Peut-on parler d'externalisation déguisée ? Des salariés moins chers et moins expérimentés !

CE QUE LA CGT ET SUD REVENDIQUENT :

La CGT et SUD restent opposés à toute destruction d'emplois. La période que nous traversons est encore plus critique que d'habitude avec la crise sanitaire.

SUD et la CGT refusent que ceux qui partent se retrouvent à pointer au chômage et à la charge de la collectivité dans quelques mois. C'est pourtant ce qui risque d'arriver à nombre d'entre nous.

La CGT et SUD demandent au contraire qu'un vrai travail sur les ressources, les compétences et les besoins de l'entreprise soit fait. Le quatrième volet du projet de la direction, portant sur un plan de formation de 100% des salariés doit donc permettre à SFR de maintenir leur employabilité afin de les former en fonction des besoins de l'entreprise. Que cesse cette gabegie de ressources humaines à laquelle nous assistons depuis des années. Que des recrutements soient effectués là où la charge de travail est trop importante, et que les salariés soient directement partenaires de cette réorganisation.

SUD et la CGT défendent l'idée qu'une entreprise dégageant plus de 4,2 milliards d'euros d'EBITDA NE DOIT PAS détruire un seul emploi.

La CGT et SUD rappellent qu'il est de la responsabilité de l'entreprise de former ses salariés afin de répondre à ses orientations stratégiques.

SUD et la CGT demandent à la direction de SFR d'assurer une transparence complète vis-à-vis des organisations syndicales présentes dans les entreprises concernées, qu'elles soient représentatives ou non.

Nous alertons sur le fait que le plan annoncé ne semble pas prévoir des conditions de départ identiques à celles du PDV 2017 et que de surcroît, la crise sanitaire a gravement impacté le marché de l'emploi.

Nous demandons des garanties à la direction sur les conditions et charge de travail pour les salariés dont les postes ne seront pas supprimés.

Nous demandons un rééquilibrage suite au « zéro augmentation ». Les salariés ont fourni de gros efforts depuis des mois sans aucune reconnaissance de leur travail et d'excellents résultats auxquels ils ont très largement contribué.

Nous demandons à ce que de manière systématique, les salaires bruts soient au moins alignés aux minima conventionnels CCNT.

Vous êtes en colère, vous êtes inquiet.e.s, votre augmentation à zéro passe de travers, vous avez beaucoup bossé pendant toute cette crise sanitaire, vos efforts ne sont pas récompensés, et vous vous prenez une annonce de suppression d'emplois, vous avez besoin d'échanger, de vous exprimer ... nous sommes là !

SUD et la CGT vous proposent de répondre à un sondage. Cliquez ici [Sondage sur le mauvais plan SFR | Framaforms.org](https://www.framaforms.org/sondage-sur-le-mauvais-plan-sfr)

Vous pouvez aussi nous contacter par téléphone ou par mail : intersyndicale.cgt.sud.sfr@mailo.com



Représentants syndicaux CGT FAPT

Ahmed ACHAMRAH Réseau SI : 06 11 70 51 81
Didier BERNARD SRR : +262 692 69 77 59
Sylvie FONDACCI B2C-FS : 06 03 12 45 17
Marc LESIRE-OGREL B2B : 06 12 65 46 19



Représentants syndicaux SUD

Frédéric VANDEN-BIL 06 27 30 18 44
Emile ALABASSI 06 01 88 16 34
Philippe VINCENOT 06 27 34 37 27