

LA DIRECTION NUIT GRAVEMENT AUX SALARIES ET À L'ENTREPRISE

Malgré les démarches inabouties des organisations syndicales que les salariés ont portées à la table des négociations, la direction a pu mettre en œuvre son projet délétère de PDV, nommé sans vergogne « Transformation et ambitions 2025 ». Il semble par ailleurs que la procédure devant le Tribunal administratif visant à contester la décision de la DRIEETS soit abandonnée par nos valeureux combattants et que la direction, de son côté, ait fait appel de la décision du Tribunal judiciaire du 21 septembre 2021 qui l'avait condamnée pour déloyauté. Circulez, y a plus rien à voir !

✂ LE PDV NUIT GRAVEMENT AUX SALARIES ET A L'ENTREPRISE

Les départs précipités des salariés se succèdent. La direction est pressée, elle a pris du retard, elle qui voulait que tout le monde soit parti fin décembre ... A peine signé le protocole, le salarié range ses affaires et dégage. Passation des consignes, des savoir-faire ? « Niet » a décidé le patron, c'est plutôt « Casse-toi ! ».

Tant pis pour ceux qui restent et doivent faire tourner la machine : plus de travail et reprise de celui des collègues à l'arrache. Il va falloir se débrouiller, et on peut même imaginer que ceux qui n'y parviendront pas risquent d'avoir chaud. L'employeur se donne la possibilité de mettre en place des plans d'accompagnement, prélude connu pour une éjection sans frais de l'entreprise.

✂ SFR est dirigée par des financiers. Seul l'argent facile compte

On coupe dans les compétences, dans la force de travail, dans la connaissance de l'entreprise, au détriment de son avenir. Quand la croissance reprendra – et ce n'est qu'une question de temps -, SFR sera à la traîne, incapable de réaliser les ambitions que son PDG affiche dans ses messages. Déplorable !

Enfin, on sait bien que quand SFR marquera le pas dans quelque temps, les fautifs seront vite trouvés : les salariés. Encore l'occasion de passer un coup de karcher ?

✂ ALERTE OMICRON ! LE GENIE EN ACTION !

La direction se contente d'appliquer les mesures insuffisantes du gouvernement avec 3 jours de TAD par semaine. La gestion sanitaire avec le nouveau variant nuit gravement aux salariés.

Non seulement les salariés qui bénéficient du TAD de l'accord vont passer de 3 jours par semaine en moyenne à 3 jours par semaine en moyenne (!), mais le choix de laisser tous les salariés en TAD le mercredi entraînera mathématiquement un effectif moyen plus important les autres jours.

Derrière ce choix ne visant qu'à se mettre en conformité avec les décisions gouvernementales pour satisfaire le MEDEF, on voit surtout poindre le mépris de notre employeur pour ses salariés et le refus abject d'assurer leur protection.

Fondamentalement, la CGT demande que **le TAD soit appliqué à 100% au vu de la crise sanitaire.**

Sinon, la CGT demande la distribution de **masques FFP2** plus protecteurs, au lieu des masques chirurgicaux assurant une protection médiocre, de revoir et d'améliorer les conditions de vie dans les espaces collectifs et en particulier les zones de restauration.

Le saviez-vous ? Un virus avec un taux de transmissibilité plus important amène beaucoup plus de décès qu'un virus plus létal. Plus de détails dans cet article du Monde : [Variant du Covid-19 : pourquoi un virus très contagieux est plus dangereux qu'un virus très létal \(lemonde.fr\)](https://www.lemonde.fr/societe/article/2021/01/14/variant-du-covid-19-pourquoi-un-virus-très-contagieux-est-plus-dangereux-qu'un-virus-très-létal_6058110_1181.html)

Or Omicron, même s'il est peut-être moins dangereux individuellement, apparaît beaucoup plus transmissible. Le risque que nous courons tous est alors considérablement plus élevé. Depuis le début de l'épidémie, il est possible que la période actuelle soit la plus dangereuse de toutes.

Mais le MEDEF s'inquiète des « gros effets perturbateurs du télétravail ». C'est vrai ça, c'est vraiment de ça qu'il faut s'inquiéter ...

TELETRAVAIL : LES REVENDICATIONS NATIONALES DE LA CGT

Son application doit faire l'objet de règles avec une organisation au bénéfice des salariés. Pour la CGT, l'objectif est de sortir du télétravail informel et d'encadrer ses pratiques afin d'obtenir de nouveaux droits relatifs à cette forme d'organisation du travail.

LE TELETRAVAIL DOIT-ÊTRE « UN DROIT POUR LES SALARIES, PAS UN OUTIL POUR L'EMPLOYEUR »

- ✓ La clarification des règles juridiques applicables au télétravail, notamment par la négociation d'un nouvel accord collectif.
- ✓ Afin de permettre aux travailleurs d'accéder au télétravail sans discrimination, il faut définir les métiers ou les activités éligibles et des critères objectifs de refus de l'employeur.
- ✓ L'organisation du travail doit être questionnée afin de s'adapter à l'humain : plage de disponibilité inférieure au temps de travail, plage d'indisponibilité pendant le temps de travail pour pouvoir se concentrer sans être interrompu, management tourné vers le partage d'expérience et le sens du travail, décompte du temps de travail et évaluation de la charge de travail.
- ✓ Un droit à la déconnexion effectif afin que l'employeur puisse garantir son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité.
- ✓ La prise en charge intégrale des équipements nécessaires au télétravail et des frais indirects (assurance, électricité, aménagement espace travail, etc.).

- ✓ L'augmentation de productivité et de la performance individuelle, notamment par la réduction de l'absentéisme et la diminution des retards et de la fatigue liés aux transports en commun a été estimée à 12% dans une étude Stanford 2012 et 22% selon l'étude Greenworking. Ce gain de productivité doit pouvoir être utilisé dans le but d'améliorer les conditions de travail, notamment par la diminution du temps de travail.
- ✓ Tout dispositif de surveillance ou de traçage de l'activité professionnelle doit être négocié et strictement encadré. Les données collectées et utilisées doivent l'être pour une finalité connue et limitée dans le temps. Le salarié a droit au respect de sa vie privée au travail.
- ✓ L'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance : la formation du management de proximité à cette nouvelle organisation du travail et la formation du télétravailleur lors de la prise de poste doivent être assurées. Il faut repenser le collectif du travail dans le but de maintenir le lien social.

L'enquête de l'UGICT - Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT sur le télétravail est consultable ici : [Grande enquête sur le télétravail : l'urgence d'un encadrement \(Communiqué et revue de presse\) \(ugictcgt.fr\)](#) et là : [DOSSIER-TÉLÉTRAVAIL-UGICT-CGT-6-sept-2021-ok.pdf \(ugictcgt.fr\)](#)

ET COTE MEDIAS ?

Ils sont bien servis nos collègues des médias. Déjà, pour leur PDV, ils ont eu des conditions financières proportionnellement beaucoup plus importantes que celles des salariés de SFR (plus de 3 mois de salaire par année d'ancienneté, ça parle, non ?). Bon, certes, ils ont fait grève, ils se sont mobilisés, ils ont fait du bruit. Pas uniquement les syndicats, non, les salariés s'y sont mis, et ça a marché.

Et maintenant, pour finir l'année en beauté, ils reçoivent une prime : 900 euros nets pour celui qui gagne moins de 45.000 euros/an, dégressif au-dessus avec un minimum de 500 euros, pour les féliciter de leur engagement en 2021 ... Que les médias accumulent trois cacahuètes de bénéfices par an ne semble pas être un paramètre important.

Ah ! On vient aussi de leur proposer un accord pour passer à 2 jours de TAD/semaine (hors COVID, bien entendu). Chouchoutés, on vous dit.

Voir à partir de 13' dans le [Replay de la réunion interne Altice Media du 16 décembre 2021 \(sfr.com\)](#)

Nous, salariés de SFR on a eu droit à un message du PDG pour nous souhaiter de bonnes fêtes, dire que 2021 avait été formidable et que pour 2022 on aura plein de travail. Il est pas sympa, le mec ?

On va voir s'il est aussi sympa au moment des NAO qui approchent. On peut en douter car il s'agira de mettre dans la poche des salariés un argent que nos actionnaires nécessiteux ont vraiment besoin de voir arriver dans les leurs, pour pouvoir financer leurs yachts, leurs jets ou leurs villas ...

Les représentants syndicaux de la CGT FAPT SFR :

- ❖ [Confédération Générale du Travail - CGT](#)
- ❖ Rejoignez la CGT : [Syndicalisation | CGT](#)
- ❖ La CGT sur Twitter : [La CGT \(@lacgtcommuniqué\) / Twitter](#)
- ❖ Twitter : [CGT FAPT SFR \(@cgtsfrgroup\) / Twitter](#)
- ❖ Facebook : [CGT FAPT SFR - Accueil | Facebook](#)



Bulletin de contact et de syndicalisation CGT

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

(facultatif) Téléphone perso : pro :

Grade/ Classification : Métier :

Service/Bureau (nom et adresse) :

