La CGT et SUD

CONDAMNENT L'UTILISATION DE LA CRISE SANITAIRE POUR ACCENTUER LA CASSE SOCIALE

La crise sanitaire actuelle a mis le monde à l'arrêt tout en le précipitant dans l'urgence, celle de sauver des vies. Celle, aussi, de repenser et reconstruire un système qui, la preuve vient d'en être dramatiquement donnée, ne mène qu'à l'impasse. Une impasse sanitaire, mais aussi sociale et climatique, pour laquelle nous sonnons l'alarme depuis des années.

Aux dires de certain.e.s, après cette crise rien ne sera pareil. **Pour la CGT et SUD rien ne devra être pareil, et l'exploitation capitaliste à l'origine de la crise sanitaire actuelle doit cesser.**

SUD et la CGT dénoncent l'utilisation de la crise sanitaire pour accentuer la mise en œuvre des politiques libérales chez SFR.

Les économies imposées aux services publics ces dernières décennies sautent aux yeux de toutes et tous lorsque l'on voit les conditions de travail du personnel soignant qui doit faire face à cette pandémie.

Nous n'oublions pas que les services d'urgences, pour ne parler que d'eux, étaient en lutte pour dénoncer les manques de moyens dès 2017, et plus particulièrement dans un bras de fer national depuis mars 2019.

La « macronie » qui, aujourd'hui, souligne leur fabuleux engagement et leur professionnalisme, n'a eu de cesse d'aggraver la situation. Pire, cette même « macronie » n'a pas hésité à violenter leurs manifestations à coups de matraques et de lacrymogènes…

Dans le cadre de **la loi d'urgence sanitaire du 23 mars 2020**, **le Gouvernement**, qui arrose de milliards d'euros les entreprises comme cela a déjà été le cas lors de la crise de 2008, **tente en parallèle de présenter la facture aux salarié.e.s en répondant aux exigences du patronat, MEDEF en tête.**

La loi d'urgence sanitaire fait porter l'essentiel de l'effort sur les salarié.e.s et, sous couvert de la crise Covid-19, attaque le droit du travail.

Les différentes ordonnances mettent en place des déréglementations majeures, en matière de droit du travail, en particulier sur le recours à l'activité partielle, le temps de travail, les congés, la prise des RTT ou encore le compte épargne temps.

Le gouvernement profite ainsi, de manière scandaleuse, **de la crise sanitaire pour déroger**, dans certains secteurs économiques dits essentiels, **aux règles du droit du travail. Les Télécoms sont un de ces secteurs. Nous sommes concerné.e.s !**

La durée quotidienne maximale de travail est portée à 12 heures au lieu de 10 heures actuellement, celle du travail de nuit à 12 heures au lieu de 8 heures.

De même, le gouvernement décide de réduire le temps de repos entre 2 journées de travail, à 9 heures contre 11 heures minimum aujourd'hui.

Il fixe la durée maximale de travail hebdomadaire à 60 heures contre 48 heures jusqu'ici et augmente également les durées de travail hebdomadaires, dans le secteur agricole ainsi que le travail de nuit. **Il instaure l'extension du travail le dimanche et prévoit la possibilité d'user de ces régressions jusqu'à décembre 2020.**

Les ordonnances actent également des reculs majeurs en matière de prise des congés payés qui pourraient être imposés comme ça l'a été récemment chez Airbus par un accord d'entreprise (pour info, 5 jours de congés et 5 jours de repos imposés au mois d'avril).

Toutes ces dérogations décidées unilatéralement par le Gouvernement le sont pour, soi-disant, permettre de manière temporaire et exceptionnelle aux entreprises d'assurer la continuité et la reprise de la vie économique et la sûreté de la Nation ainsi que de bénéficier des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité.

En réalité, ces régressions au Code du Travail qui sont défavorables aux travailleurs de notre pays et la possibilité donnée au patronat d'en user jusqu'à décembre 2020, sont avant tout des mesures d'après crise pour permettre aux entreprises de récupérer leurs bénéfices et leurs profits qu'elles ne pourront pas faire pendant cette crise sanitaire. **Une fois encore, gouvernement et patronat veulent en faire payer le prix fort aux seul.e.s salarié.e.s.**

La CGT et SUD seront attentifs et déterminés à faire respecter, en toutes circonstances, les droits des salariés de l'UES SFR, ainsi que ceux des personnels sous-traitants.

D'AUTRES CHOIX SONT POSSIBLES POUR AMÉLIORER LES DROITS ET SATISFAIRE LES REVENDICATIONS. SOYONS UNI.E.S ET DETERMINE.E.S, DURANT ET APRES LA CRISE, POUR FAIRE RESPECTER NOS DROITS A CONGES, JOURS DE REPOS, DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL… ET POUR GAGNER DE NOUVEAUX DROITS.

Mobilisons-nous dès maintenant et donnons-nous rendez-vous le "jour d'après" pour réinvestir les lieux publics pour reconstruire ensemble un futur, écologique, social et démocratique, en rupture avec les politiques menées depuis des décennies.

La CGT et SUD vous invitent à signer la pétition « plus jamais ça » construisons ensemble le jour d'après.

Pétition via la CGT

Pétition via SUD

Représentant.e.s syndicaux CGT

Sylvie FONDACCI 0603124517
Marc LESIRE-OGREL 0612654619
Didier BERNARD 0692697759

Représentants syndicaux SUD

Philippe VINCENOT 0627343727
Emile ALABASSI 0601881634
Frédéric VANDEN-BIL 0627301844

A QUI PROFITE LE CHÔMAGE PARTIEL ?

L'ENTREPRISE RÉALISE DES ÉCONOMIES SUR LE DOS DES SALARIÉS ET DES FONDS PUBLICS

Si l'on déduit les 416 salarié.e.s réintégré.e.s en activité depuis le 8 avril 2020, la direction a ainsi placé environ 2000 salarié.e.s de l'UES SFR (et 2700 en boutiques pour information) en activité partielle. Une étude menée par le Cabinet SEXTANT, expert du CSE central, révèle les résultats suivants : « *Le coût annuel moyen pour un salarié dans l'UES SFR est de 87 K€, soit environ 14.6 M€ par mois. Entre fin mars et fin juin cela représente environ 43.7 M€ au total d'économies faites sur de l'argent public et la sécu. Le coût pour SFR de couvrir les 16% de rémunération manquants pour ces 2 000 CDI en activité partielle (l'indemnité représentant 84% du net), serait donc d'environ 2,3 M€ par mois (16% de 14,6M€), soit au total sur la période : fin mars, fin juin 7.0 M€. Pour mémoire, l'EBITDA ajusté réalisé sur le T2 2019 sur l'ensemble du Pôle Télécoms d'Altice France était de 1 002 M€. A ramener à l'économie sur un trimestre de 43.7 M€ engendrée par le recours au chômage partiel sur le périmètre de l'UES (4.4% de l'EBITDA), et aux 7.0 M€ qui permettraient de compenser le manque à gagner des salariés concernés par le chômage partiel (0.7% de l'EBITDA).* »

La solidarité selon SFR, c'est donc un coût approximatif de 44 M€ payés par les deniers publics et la sécurité sociale.

Alors que **2000 salarié.e.s de l'UES SFR ont été mis.e.s en chômage partiel** dès le 23 mars, Mme **la ministre du Travail** répondait le 22 avril 2020 en commission Impact, gestion et conséquences de l'épidémie de Coronavirus Covid-19 en France de l'Assemblée Nationale, à la question d'un député à propos de SFR, que « chez **SFR seuls les salarié.e.s en boutiques avaient été mis en chômage partiel** » et que « **nous avons regardé de près** » … il y a vraiment de quoi s'interroger sur la manière dont la demande de SFR a été validée par l'administration ! (**Vidéo ici à 2h20**)

NOS ACTIONS PASSEES ET A VENIR, NOS REVENDICATIONS

SUD et la CGT ont saisi les Inspections du Travail

Dès le 1er Avril, SUD et la CGT ont saisi toutes les inspections du travail en charge des sites de l'UES SFR. Dans sa résolution du 9 avril dernier, le CSE-Central rejoint notre avis en ces termes : « *Ce recours au dispositif social ne répond en aucun cas à une nécessité économique de survie ou de préservation des activités ou encore de la compétitivité de l'Entreprise.*» En parallèle de nos saisines, et de l'action en cours côté CSE-C, **nous vous proposons de devenir acteurs et actrices dans cette bataille**.

La CGT et SUD vous proposent cette ACTION collective :

- En dehors de tout accord collectif ou d'un avis favorable du CSE-C, la mise en chômage partielle ne peut être QUE collective. En clair, sur une équipe de 3 personnes, si 1/3 de l'activité est à l'arrêt**, l'employeur ne peut mettre qu'un.e des 3 salarié.e.s en chômage partiel à 100%, mais il doit mettre les 3 en chômage partiel à 30%**. Aucun accord de ce type n'existe chez SFR.
- Vous avez été mis.e.s en chômage partielle alors que vous aviez de l'activité et que celle-ci pouvait être menée en télétravail.

Si vous êtes dans un de ce cas, contactez-nous, nous étudierons ensemble les possibilités de saisines individuelles ou collectives de l'inspection du travail dont dépend votre site. **intersyndical.cgt.sud.sfr@gmx.com**

La CGT et SUD ont alerté les médias

Dès l'annonce du chômage partiel le 23 mars, devant le choc de cette mesure incompréhensible et injuste, nous avons alerté les médias. Le premier quotidien à nous accorder une interview a été **Le Monde**.

SUD et la CGT ont interpellé le Directeur général de SFR lors des conf call les 16 et 23 mars

Lors des deux conf calls avec le DG, nous avons fait part de notre totale opposition à la mesure de chômage partiel dans une entreprise qui connait des résultats plus que florissants et où le télétravail est déjà pratiqué depuis longtemps. Nous avons demandé pour celles et ceux qui seraient mis en chômage partiel le complément de rémunération de 16%.

La CGT et SUD réclament l'annulation des plans d'accompagnement et des objectifs sur 2020.

Fixer des objectifs n'est cohérent qu'à partir du moment où il existe une certaine continuité ou que les changements en sont partie prenante. Or, le confinement et la mise en chômage partiel massive dans l'UES SFR ont tout bousculé. Aussi, les objectifs sur lesquels la direction a travaillé de longs mois, ne sont plus en phase avec la réalité du terrain. L'année à venir va être difficile et va imposer à chacun.e d'entre nous de s'adapter au quotidien, et de s'engager dans notre travail.

SUD et la CGT demandent à la direction de ne procéder à aucun licenciement, aucun non renouvellement de CDD ou invalidation de période d'essai pendant la crise Covid-19.

La CGT et SUD réclament une compensation financière pour les télétravailleurs et télétravailleuses ainsi qu'une participation aux frais de repas du midi.

L'accord relatif au télétravail au sein du Pôle Télécoms du 22 janvier 2018 prévoit une compensation de 100€ pour les salariés en télétravail habituel. La CGT et SUD demandent qu'une compensation équivalente soit versée aux salarié.e.s mis en télétravail durant le confinement.

SUD et la CGT demandent qu'aucune ligne ou accès client ne soit suspendu pendant le confinement.

L'accès aux communications et aux réseaux sont des BESOINS VITAUX en cette période de confinement. Que ce soit pour les urgences mais aussi pour maintenir les liens familiaux et sociaux ou bien pour permettre aux enfants de poursuivre leur scolarité.

NE VOUS LAISSEZ PAS CONFINER VOS DROITS !

- **VOUS ÊTES EN CHÔMAGE PARTIEL**

En vous mettant au chômage partiel, la direction a rompu PROVISOIREMENT le lien de subordination qui vous lie à l'entreprise. Aussi, durant cette période, vous n'avez AUCUN compte à rendre. Pas de mail, pas d'échange téléphonique, pas de « coup de main ». Il s'agit donc de stopper le travail.

- **VOUS ÊTES EN ACTIVITÉ**

Soyons solidaires avec nos collègues, victimes d'une mesure d'autant plus injuste qu'elle leur est néfaste, mauvaise pour l'entreprise, et a pour seul but d'augmenter le profit de quelques-uns. Ne sollicitez pas vos collègues mis.e.s au chômage partiel, s'il vous manque des informations la mission ne sera pas menée à bien. Le cumul entre le chômage partiel et le travail est illégal. C'est le choix de la direction d'écarter totalement de l'activité certain.e.s salarié.e.s .

- **LE TÉLÉTRAVAIL ET LA GARDE DE VOS ENFANTS**

Nous sommes nombreux.ses à être confronté.e.s à la grande difficulté d'effectuer notre travail à distance tout en devant prendre soin de nos enfants, répondre à leurs sollicitations et/ou leur faire faire leurs devoirs et assurer leur sécurité. Sachant que l'arrêt de travail n'est pas possible si l'activité peut être menée en télétravail, l'employeur doit aménager la charge de travail.

L'Inspection du travail confirme l'impossibilité de mener à bien son activité professionnelle et de s'occuper de ses enfants. L'employeur doit effectuer des aménagements pour les salarié.e.s parents d'enfants de moins de 16 ans :

« *Vous ne pouvez pas être légitimement placé en télétravail et assurer les diligences prévues par votre contrat de travail et votre fiche de poste sauf à ce que votre employeur diminue drastiquement votre charge de travail en prenant en compte précisément votre disponibilité réduite, c'est-à-dire en aménageant votre poste de travail en termes de quantité de travail et de répartition des heures notamment.* » .

SUD et la CGT demandent à la direction d'aménager les postes de tous les salarié.e.s concerné.e.s.

Pour garantir vos droits

Si vous êtes dans cette situation, nous vous recommandons de faire un mail circonstancié à votre manager, RH en copie, en leur demandant de bien vouloir réaménager votre poste en prenant en compte ces contraintes qui s'imposent à vous. Ainsi, la quantité de travail, le nombre d'heures de travail ET les périodes de travail doivent être adaptées à cette situation. On ne peut pas nous demander de travailler 7h42 tout en assurant la garde de nos enfants.

La CGT et SUD pensent que les grandes entreprises, pourraient tout à fait, dans un esprit de solidarité, assumer la prise en charge des salarié.e.s concerné.e.s tout en les libérant de toute activité, permettant ainsi aux familles, de vivre le confinement dans une plus grande sérénité. Nous demandons à la direction de SFR de prendre les mesures en ce sens, et d'aménager le temps de travail des salariés ayant la nécessité de garder leurs enfants.

DÉCONFINEMENT : DANS QUELLES CONDITIONS ?

Le 11 mai est la date avancée par le gouvernement pour la reprise de l'activité. Les écoles, collèges, lycées sont censés ré-ouvrir. Mais tous les enfants ne seront pas accueillis en même temps et il semble que des roulements pourraient être mis en place. De plus, à l'instar de la restauration collective en entreprise, le redémarrage de la restauration scolaire peut ne pas avoir lieu. De même, les transports publics seront-ils en mesure de garantir la distanciation sociale? Dans ces conditions, des enfants resteront à la maison et le dispositif de télétravail doit donc être maintenu.

Le gouvernement et le patronat veulent nous faire reprendre l'activité économique au plus vite. La Direction Générale du Travail précise : « *l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs* ». La responsabilité de l'entreprise quant à la protection des salariés est engagée.

Quoiqu'en disent l'exécutif, les médias de masse et la direction, si nous ne nous sentons pas en sécurité, nous avons la possibilité d'utiliser notre **droit de retrait**. Il s'agit d'un droit individuel que l'on conseille d'utiliser collectivement (toute l'équipe l'utilise). Nous rappelons que ni l'employeur, ni les ministères ne peuvent juger eux-mêmes de la pertinence du droit de retrait, seul un conseil prud'homal en a le pouvoir.

Afin de protéger les salariés concernés, les **Représentants de Proximité** pourront, nous pensons même qu'ils **devront**, utiliser leur **droit d'alerte**.

Alors que nous assistons à un déploiement policier de grande ampleur pour contrôler le respect du confinement par la population, les inspecteurs du travail se voient entravés par leur propre hiérarchie. La ministre du Travail n'hésite pas à remettre en cause leur indépendance garantie par le droit international et sanctionne les agents qui tentent d'imposer aux employeurs des mesures de protection envers les travailleurs, les mesures prévues par le code du travail.

POUR LA CGT ET SUD, NOS VIES PASSENT AVANT LEURS PROFITS !

La reprise du travail sur site ne pourra se faire sans aménagements sanitaires comme par exemple:

- Horaires de travail décalés adaptés aux contraintes s'imposant aux salarié.e.s (durées de trajets rallongés…)
- Distances de sécurité sanitaire entre les salarié.e.s en toutes circonstances,
- Mise à disposition de gel hydro-alcoolique et de masques de protection pour toutes et tous,
- Désinfection régulière (plusieurs fois par jour), de tous les éléments en contact avec les salariés, dans l'ensemble des locaux (couloirs, bureaux, ascenseurs, restaurants d'entreprise, cafeterias),
- Mesures de protection réelles dans les transports en commun.

Sans de telles mesures, le télétravail doit être prolongé. Dans le cas contraire, nous ferons valoir notre droit de retrait.

Représentant.e.s syndicaux CGT

Sylvie FONDACCI 0603124517
Marc LESIRE-OGREL 0612654619
Didier BERNARD 0692697759

Représentants syndicaux SUD

Philippe VINCENOT 0627343727
Emile ALABASSI 0601881634
Frédéric VANDEN-BIL 0627301844