BILAN de la mandature 2019 - 2023

26 mai 2022

Nous voilà en fin de mandature, il est aujourd'hui l'heure de faire le bilan de ce qu'il s'est passé chez SFR depuis 2019.

Depuis 2019, nous avons subi pas mal de choses, à commencer par la crise sanitaire. Si l'on peut reconnaitre que SFR a su déployer très rapidement le télétravail pour une écrasante majorité des salariés, ça a été beaucoup plus compliqué pour d'autres, comme à la supervision. SUD a tout mis en œuvre afin que la direction accepte cette organisation du travail également à la supervision. Les équipes concernées étaient par ailleurs demandeuses pour une bonne partie.

SUD aujourd'hui.

Pour rappel, sur cette mandature, SUD n'avait pas un seul élu dans les divers CSE de SFR. Nous n'avons donc pas eu accès aux informations auxquelles les autres organisations syndicales avaient accès.

SUD est un syndicat de transformation sociale, nous œuvrons donc aussi bien au sein de l'entreprise que pour une transition écologique et sociétale.
SUD intègre donc les actualités de l'entreprise et du groupe dans une analyse de la politique internationale, car chaque orientation politique a un impacte sur nos vies et nos conditions de travail.
Ces deux points expliquent pourquoi nous avons abordés beaucoup de sujets qui vont au delà du groupe, nous nous refusons de nous limiter à une vision étriquée de notre quotidien.

SUD vous informe.

Nous avons donc fourni un énorme travail d'information sur les projets de contre-réforme en retraites 2019, 2020 puis 2023, sur les destructions d'emplois post COVID en 2020 avec des liens tissés avec les salariés d'autres entreprises concernés, sur les mobilisations interprofessionnelles de 2022 qui militaient pour les augmentations de salaires et sur l'égalité femmes/hommes tous les ans.
SUD est par ailleurs le seul syndicat à faire un tract annuel faisant un bilan précis sur l'égalité femmes/hommes chez SFR.

Crise sanitaire

En 2020, au premier déconfinement, de nombreux sites SFR étaient dépourvus de moyens de protections. Certains n'avaient pas de gel, d'autre pas de masques, d'autres rien du tout. SFR ne fournissait d'ailleurs qu'un seul masque par jour.
Pour SUD, c'était inacceptable. **Nous avons alors lancé des actions visant à contraindre SFR à en fournir autant que nécessaire**. SUD a proposé à tous les autres syndicats de s'emparer de ce sujet de santé et sécurité au travail ensemble de façon unitaire, en vain.

SUD a donc déposé seul un droit d'alerte et mis la pression pour contraindre la direction.
Ca n'est qu'une fois que l'inspection et la médecine du travail ont appuyé la demande de SUD que les autres structures syndicales sont venus soutenir notre action, une fois le plus gros du travail fait.

PDV 2021/2022.

En 2021, dans le cadre du PDV, SUD proposait l'unité à toutes les organisations syndicales chez SFR, via l'idée d' une mobilisation UNITAIRE pour juin, période stratégique pour SFR.
Mais seule la CGT a répondu !
Face à ce PDV, mis en place alors même que SFR était en parfaite santé, nous nous sommes retrouvés avec des organisations syndicales en place qui n'ont pas mené la bataille jusqu'au bout. Au mieux, elles ont appelé à une petite journée de mobilisation. **Pour le reste, le travail n'est fait qu'en partie.**

Des batailles pas menées jusque au bout.

A commencer par la **CFTC qui a finalement signé l'accord**.

Coté CSE, des actions en justice leur ont donné raison, reconnaissant la déloyauté de SFR, l'absence de justification économique du plan, et enjoignant SFR à fournir les documents nécessaires au CSE Central et à son expert pour rendre un avis. Forts de cette décision les Organisations Syndicales en place auraient pu s'appuyer sur cette décision pour demander en justice plus de moyens pour celles et ceux qui devraient partir avec ce PSE, **mais ça n'a pas été fait**.
SUD a proposé de nombreuses actions visant mettre la pression sur les politiques et la DRIEETS (Ex DIRECCTE) qui allait devoir donner son avis sur le PSE.
Mais une fois encore les organisations syndicales représentatives ainsi que la CFE-CGC ont brillé par leur absence.

SUD n'a pas abandonné pour autant !

SUD a alors proposé un kit de mobilisation sur les réseaux sociaux (nous étions alors en télétravail sanitaire pour 97% d'entre nous). Avec la CGT, SUD a mis en place une pétition.

SUD a proposé diverses formes de mobilisations, devant le siège de SFR, ou devant la DRIEETS, mais toujours seul, les autres organisations répondant toujours aux abonnés absents.

Une fois le PSE validé, SUD a longuement œuvré afin que sa validation soit contestée. **SUD proposait alors à l'UNSa, la CFDT et la CFE-CGC de** faire cette contestation ensemble **(la CFTC ayant signé le PSE)**. SUD ne pouvait pas le faire seul car non représentatif.
Cet xième appel de SUD à l'action unitaire dans l'intérêt supérieur des salariés est une fois de plus resté lettre morte.

Pire, l'UNSa et la CFDT avaient lancé la procédure. Ils l'ont finalement abandonnée prétextant avoir gagné de grandes avancées avec le 2eme jour de Télétravail.
Sans compter l'action en justice déposée par la CFDT afin de faire prendre en charge les frais des repas du midi lors du télétravail sanitaire en 2020. Action elle aussi abandonnée, prétextant avoir gagné en obtenant le versement d'une prime de 315 € pour ces frais de repas.

En quoi ces deux "victoires" en seraient-elles ?

Le 2ème jour de télétravail n'est pas une victoire, la direction avait besoin de places supplémentaires à Balard pour libérer le bâtiment nord pour le louer à France Télévision. **Ce deuxième jour de TAD était donc gagné d'avance afin de libérer des places.**

Les 315 € de prime versés pour les repas du midi de 2020 sont ridicules au regard du coup qu'aurait engendré le versement de la part patronale des Tickets Restau ou des droits d'entrée à la cantine qui correspondent à une somme allant de 693 € à 1165 € (1165 € pour les personnes en TAD sanitaire à 100% de mars à décembre 2020) !

Ajoutons que, via cette "victoire", la direction a fait signer un accord à l'UNSa et la CFDT qui **empêche toute action en justice qui permettrait de faire prendre en charge par SFR les frais d'occupation et de chauffage de nos logements du fait du TAD** !

Ces "victoires" au goût amer ne sont autre que des preuves du manque de volonté d'action des syndicats en place aujourd'hui.

Honte de rien.

Pire, à l'UNSa, la décision de détruire certains emplois dans le cadre du PSE 2021/2022 était parfaitement normal, notamment les poste d'assistantes commerciales SBD.

Faire taire toute contradiction !

Ce Compte Rendu de réunion RP vaudra à notre élu SUD une intervention très agressive d'un élu UNSa devant témoin !

Chez les bleus, toutes les méthodes sont bonnes pour éradiquer les contradicteurs, quand bien même ces derniers sont minoritaires, comme c'est le cas de SUD. Le pluralisme dans les instances, pourtant nécessaire en démocratie, ne semble pas faire partie de leur vocabulaire.

C'est certainement dans cette même démarche que l'UNSa collabore quand la direction demande de témoigner afin de contester l'accident de travail d'un salarié si celui-ci ne porte pas ses couleurs.

Des outils inutilisés !

Suite aux diverses retouches passées du code du travail, les représentants du personnel et la syndicats voient leurs possibilités d'actions régulièrement restreints.

Il reste néanmoins des outils forts utiles comme le droit d'alerte.

Un droit d'alerte déposé nécessite **un énorme travail en amont et en aval. Cela nécessite de se retrouver face aux lignes hiérarchiques, et parfois même sa propre ligne hiérarchique. Cela nécessite donc du travail et du courage.**

SUD déplore que cet outil ne soit quasiment pas utilisé chez SFR. En effet, les enquêtes qui en découleraient, lorsqu'elles sont menées correctement, mettent la direction en difficulté lorsqu'elle tente de minimiser ou cacher des dérives, des défaillances.

Sur cette mandature, et avec un seul représentant autorisé à en déposer, SUD a déposer 3 droits d'alertes !

A quand le droit d'alerte économique ?

Sur le même thème, SUD alerte sur la fragilité de SFR depuis de nombreux mois.
Cette fragilité est selon nous liées à plusieurs facteurs :

- Social : La mise en place d'un management par la terreur depuis l'ère Drahi pousse de plus en plus d'entre nous à partir. On quitte cette entreprise dont nous étions très fiers par le passé, d'une part du fait de la perte du sens au travail, de l'ambiance délétère qui règne aujourd'hui dans un très grand nombre de service, et de la souffrance au travail qui en découle.
- Économique car SFR et le groupe Altice ont une dette énorme qui ne décroît pas, et les richesses créées sont remontées massivement dans les holding (#Drahileaks)

SUD alerte donc les élus en place au CSE sur cette situation, rappelant à ces derniers qu'ils sont les seuls à pouvoir mettre en place un droit d'alerte économique.
Mais malgrè cette alerte et une relance, **les élus UNSa, CFDT, CFTC et CFE qui siègent font preuve d'un silence assourdissant.**
Nous avons pourtant devant nos yeux de très nombreux éléments inquiétants.

Pour SUD, cet immobilisme n'est pas acceptable ! Serait-il plus confortable de profiter de sa place d'élu sans faire de vague que de devoir mener une grosse bataille pour défendre les intérêts de l'entreprise, des salariés et des clients ?

SUD a sorti sa boite à outils !

Pendant ce temps là, SUD, un syndicat ayant très peu de moyens chez SFR puisque n'ayant que 2 porteurs de mandat désignatif et un RP à Bordeaux (contre 88 sièges CSE, 83 RP et 36 mandats désignatifs pour l'UNSa, 66 sièges au CSE, 57 RP et 36 mandats désignatifs pour la CFDT, 21 siège au CSE, 22 RP et 29mandats désignatifs pour la CFTC, 7 sièges aux CSE, 13 RP et 3 mandats désignatifs pour la CFE-CGC), et n'ayant aucun budget de fonctionnement, contre 30000€ /an pour les OSR, est parvenu à mener un gros travail de fond et un grand nombre de batailles au sein de l'entreprise :

- SUD a très régulièrement donné la paroles aux salariés au travers de **13 formulaires abordant de nombreux sujets différents liés à nos conditions de travail.** (petit clin d'œil au Mur de la Honte).

- SUD a obtenu en 2020 la ré-internalisation d'un salarié licencié en 2019 (dans ce dossier, SFR avait obtenu l'accord de la ministre du travail malgré les deux refus préalables donnés par l'inspection du travail). Le collègue a ainsi pu ré-intégrer son poste et obtenir des dommages et intérêts.
- SUD a obtenu l'application des congés supplémentaires à charge chez SFR (2 CP supplémentaires par enfant à charge vivant au foyer et ayant moins de 15 ans au 30 Avril de l'année en cours ou par enfant en situation de handicap quel que soit son âge du moment qu'il vit au foyer).
- SUD a obtenu les équipements de protection (masques et gel) sur des sites qui en étaient complètement dépourvus au déconfinement.
- SUD a obtenu la distribution d'autant de masques que nécessaire pour protéger ses salariés du COVID.
- SUD a obtenu l'adaptation de la charge de travail lors du cumul TAD + garde d'enfant lors des confinements.
- SUD a interpellé à deux reprises les Ministres de l'économie et du travail, ainsi que le Président de la République et a dénoncé le PDV 2021.
- SUD a obtenu l'abandon par la direction de tentatives de licenciements de collègues.
- SUD a obtenu le rétablissement du chauffage lors de l'abaissement des températures particulièrement froides sur site en hiver 2023 pendant que Mr Drahi demandait 24°C partout où il était !
- SUD a obtenu qu'il n'y ait plus de recours au chômage partiel après le 1er confinement. L'affaire a été remontée jusqu'au ministère du travail. SUD avait par ailleurs informé la ministre du travail que les informations qu'elle donnait devant la commission de l'assemblée nationale était erronées.
- SUD obtient l'éligibilité des services RCT (STC) au télétravail ainsi que le 2x8 de la RCT.

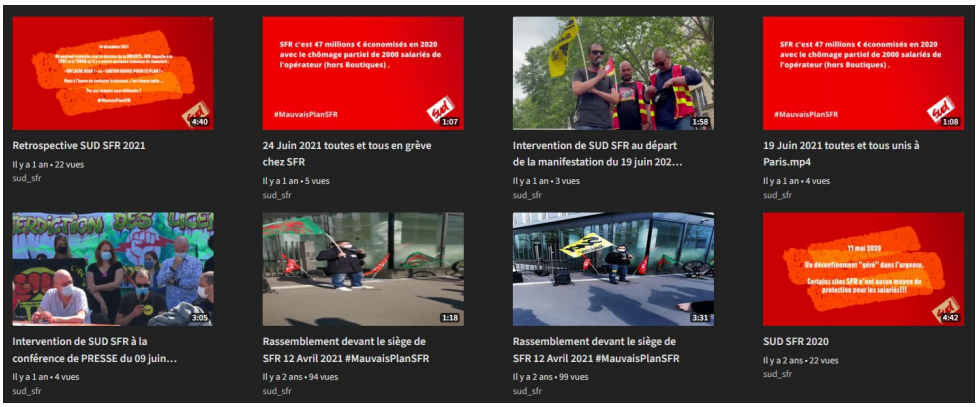
Nous tenons d'ailleurs à remercier les nombreux salariés qui ont participé aux nombreuses enquêtes que nous avons menées. SUD a besoin de vos informations pour intervenir et faire plier la direction.

Les Drahileaks

Depuis de nombreux mois, des journalistes mènent un travail d'investigation basée sur des téraoctets de documents qui éclairent sur certaines pratiques détestables du groupe Altice.
Celles-ci mettent en danger économique le groupe, sont source de pressions et donc de souffrance au travail, et impactent la capacité d'investissement de SFR pour ses équipes et ses infrastructures !
SUD mène actuellement un gros travail juridique dans le cadre de ces #DrahiLeaks, notamment suite aux 5.8 Milliards d'Euros siphonnés des caisses de SFR.

Nous vous proposons ces deux rapides vidéos qui retracent les actions menées par SUD en 2020 et 2021. Le bilan 2022 n'ayant pas pu être mis en vidéo, par manque de temps nos équipes été contraintes de prioriser les actions.

Retrouvez nos autre vidéos :



Aux dernières élections professionnelles, **un syndicat s'est retrouvé avec ce que l'on pourrait qualifié de monopole dans le dialogue social.**
A lui seul, ce syndicat pouvait signer un accord et le rendre applicable à tout le monde, ou le bloquer en ne le signant pas.

C'est parfaitement légal puisque prévu par le code du travail (les lois seraient exempt de travers, ça se saurait), mais cela pose selon nous un grave soucis démocratique.
Pour SUD, la pluralité dans les instances représentatives du personnel est indispensable pour ne pas laisser un groupe de personnes décider pour toutes les autres.

Si effectivement, les organisations syndicales sont différentes, défendent des idées et des modes d'actions différents, ce sont ces différences qui enrichissent les débats et permettent de faire évoluer les choses.

Aussi, le jour des élections, il nous semble indispensable de réfléchir aux deux questions suivantes :

- Ai-je envie que ce que l'on vie depuis 2014 perdure ?
- Est-il important à mes yeux d'assurer une large pluralité dans les instances de représentation du personnel ?

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

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 :

Whatsapp **Telegram**

Retrouvez ce tract en ligne avec les liens cliquables ici :

Mail : sudsfr@sudptt.fr
Contact : http://bit.ly/sudsfr
Yann Raffaud : 06 46 48 54 80
Emile Alabassi : 06 01 88 16 34
Frédéric Vanden-Bil: 06 27 30 18 44

Sud PTT
Fédération des activités postales et de télécommunications