



Choisir l'UNSa
c'est AGIR !

N°18 - JUIN 2023

LE JOURNAL

UNSa info



SOCIAL // P.44



" Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin. "



FAITES ENTENDRE
VOTRE VOIX
VOTEZ UNSa !



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 13 AU 15 JUIN 2023

Choisissez les représentants qui vous défendront
sur les 4 prochaines années !



ÉDITO

Cher(e)s collègues,

Le monde est en pleine mutation, la Marque Employeur et la Responsabilité Sociale et Environnementale des Entreprises (RSE) dessinent un nouveau rapport au travail, aussi bien du point de vue de l'entreprise que de celui des collaborateurs. Le sens même à donner au travail s'en trouve profondément renouvelé. Le phénomène de « Grande Démission » est la trace la plus visible, nous assistons à un historique changement de sens de ce qu'est le travail.

Il est indéniable que les syndicats doivent aussi s'adapter afin de susciter l'adhésion des collaborateurs, de générer un enthousiasme allant bien au-delà du fait d'avoir un emploi et des avantages sociaux associés. Ils doivent faire évoluer leur mode de fonctionnement et être en phase avec les attentes collectives ou individuelles des salariés, que ce soit en matière de qualité de vie au travail, de rémunération ou d'évolution professionnelle.

Les différentes crises de ces dernières années, bien qu'elles n'incombent pas directement à Altice, comme le Covid, l'inflation ou la crise sociale née de la réforme des retraites, nous rappellent la fragilité de la société à l'échelle mondiale et les limites de la financiarisation à outrance dont notre propriétaire est un des symboles en France.

Cette édition 2023 de notre journal est le reflet du travail réalisé durant toute la dernière mandature par vos élus et représentants, qui n'ont eu de cesse de vous informer sur l'actualité et les enjeux du Groupe.

Depuis 2014, en effet, nous ne cessons de pointer du doigt le modèle financier de notre Groupe basé sur des LBO, des refinancements de dettes et, en parallèle, sur un fort enrichissement

de nos actionnaires et des banquiers. Ce modèle, largement dénoncé, a été expliqué dans l'édition 2019 de notre journal « La Planète Altice ».

Tout ne sera jamais parfait, mais nous pouvons vous affirmer notre détermination à combattre sans limite toutes les inégalités et à faire de la garantie de l'emploi et du maintien du pouvoir d'achat des priorités.

Votre confiance et les résultats que vous nous avez permis d'obtenir aux dernières élections 2019 (54%), ont relativement changé la donne pour la Direction, habituée à négocier avec plusieurs syndicats minoritaires, avec un rapport de force toujours à son avantage.

Durant la mandature passée et bien que majoritaire, l'**UNSa Com** a toujours pris ses responsabilités en tenant compte de la position des deux autres Organisations Syndicales Représentatives. Dans les instances, ce sont 95% des résolutions qui ont été votées à l'unanimité, l'**UNSa Com** a toujours fait en sorte de travailler avec tous les élus, quelle que soit leur appartenance.

L'**UNSa Com** vous remercie pour votre confiance passée et à venir, et vous donne rendez-vous lors des élections au sein de l'UES SFR, prévues du 13 au 15 juin 2023.

La force de SFR, c'est vous ! Alors, choisissez les représentants capables de vous représenter et qui vous correspondent.

Bonne lecture !



Abdelkader CHOUKRANE
Secrétaire Général
UNSa Com

NOS

VALEURS

POURQUOI CHOISIR L'UNSa COM ?



100% DÉMOCRATIE

Chez nous, « un adhérent = une voix ».
Chaque adhérent vote par mail pour décider de la signature ou non d'un accord.
Chaque adhérent peut participer aux négociations...
À l'UNSa, la démocratie, c'est du concret !



100% AUTONOMIE

Seul syndicat indépendant de tout appareil syndical ou politique.
Ce sont des salariés sans « étiquette syndicale » qui ont créé l'UNSa COM en 2003.
Contestée à trois reprises devant les tribunaux...
Se battre pour exister, on connaît !



100% INFO & ANALYSE

Nous vous informons régulièrement de l'actualité sociale et économique de l'Entreprise de façon factuelle au travers du journal de l'UNSa COM et de nos lettres d'information...
Connaître son environnement professionnel, c'est pouvoir se projeter...



100% PROFESSIONNALISME

Pour l'UNSa COM, être représentant du personnel, ce sont des droits et surtout des devoirs. L'UNSa COM est composée de salariés de l'Entreprise motivés...
L'engagement, c'est notre quotidien !



100% DIVERSITÉ

L'UNSa COM représente et défend les intérêts de l'ensemble des salariés, femmes et hommes, cadres et non cadres, en province, en région parisienne et à la Réunion...
Vous êtes notre priorité !

LES VALEURS DE L'UNSa DURANT LA MANDATURE 2019-2023

L'UNSa COM - 20 ANS D'HISTOIRE ET DE COMBAT

C'est l'histoire peu banale d'un groupe d'élus « sans aucune appartenance syndicale » chez Cegetel-SFR, qui avait décidé de faire entendre la voix des salariés qui ne se reconnaissaient plus dans le discours des organisations existantes qui s'éloignaient progressivement des préoccupations quotidiennes des collaborateurs. Après sa création en octobre 2003, l'**UNSa COM** SFR a su imposer son propre fonctionnement, où la proximité avec les salariés devenait la norme, et sa boussole.

Nous exerçons aujourd'hui notre responsabilité dans le respect de nos statuts et de nos engagements connus et partagés par tous nos adhérents qui s'expriment pour donner leur avis, notamment sur les accords d'entreprise résultant d'après négociations (NAO - Régime de prévoyance maladie - Durée effective du temps de travail - Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap - etc.). À titre d'exemple, et après notre appel à la mobilisation du 1^{er} décembre 2022, **ensemble, nous avons obtenu une augmentation collective POUR TOUS allant de 2% à 4%** qui viendrait s'ajouter à l'augmentation individuelle de 3%. Ce qui est une première dans l'histoire de SFR.

AUTONOMIE ET INDÉPENDANCE

L'**UNSa COM** SFR détermine seule ses priorités pour élever son niveau d'exigence et n'est affiliée à aucun parti politique. Notre autonomie et notre indépendance dans la prise de décisions nous confère une grande liberté, pour agir au quotidien dans l'intérêt des salariés de l'Entreprise. Nous échappons de ce fait à toute forme de « hiérarchie verticale », qui paralyse les organisations syndicales.

L'**UNSa COM** privilégie toujours le dialogue et la négociation pour faire aboutir ses revendications, mais n'hésite pas quand toutes les chances de trouver un consensus ont été épuisées, à exercer un recours en justice, comme ce fût le cas en 2020, 2021 et 2022 avec plus de 5 actions en justice, toutes gagnées.

LE DEVOIR D'INFORMATION

La proximité entre nous est un avantage qui vous permet d'obtenir en toute discrétion, des réponses rapides aux nombreuses questions que vous nous adressez.

Avec votre consentement, vous êtes aujourd'hui plus de 75% à recevoir toutes nos communications (+ 500 **UNSaNEWS** envoyées depuis les dernières élections), qui semblent très utiles, d'après vos messages de soutien, pour se forger un avis éclairé sur tous les sujets qui concernent nos entreprises, surtout en cette période de généralisation du télétravail.

PLURALISME

L'**UNSa COM** est composée de femmes et d'hommes qui poursuivent leur activité pour la plupart. Ils sont vos collègues et partagent les mêmes difficultés et contraintes de travail.

Très présents dans le Groupe (SFR SA - SRR SCS - SMR - SFR Fibre SAS - Completel SAS - XpFibre - SFR Distribution - Intelcia - ERT - Rhôn'Telecom - Icart-Médias et Presses d'Altice France), **vos représentants se mobilisent pour vous répondre et vous accompagner dès lors que vous les sollicitez.**

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Nous souhaitons qu'à travers ce journal vous puissiez avoir une base d'information la plus complète possible sur notre Entreprise et les enjeux auxquels elle fait face.

Dans ce contexte de futur de SFR/Altice France, l'UNSa vous invite à voter pour nos listes dans les 6 CSE, du 13 au 15 juin 2023.

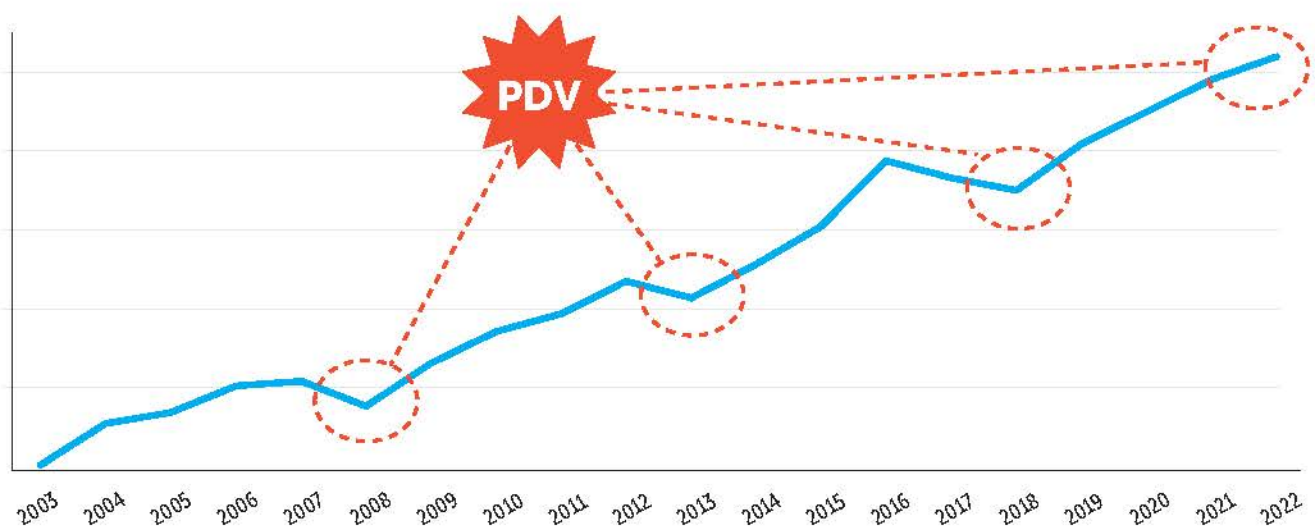
Vous trouverez dans les pages qui suivent nos analyses, nos actions, nos propositions et nos candidats pour la prochaine mandature.



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'UNSa COM DU 15 NOVEMBRE 2022

Conformément aux statuts de l'organisation syndicale **UNSa COM** créée le 27 octobre 2003, une Assemblée Générale a eu lieu le 15 novembre 2022, avec la participation de **plus de 180 adhérents et élus** venant de toutes les sociétés du Groupe Altice.

Évolution des adhérents



Durant cette mandature l'**UNSa COM** a diffusé **550 UNSaNEWS** reçues par des milliers de salariés qui ont volontairement adhéré à notre communication.

Nos **225 élus** ont accompagné à titre individuel **1500 salariés** notamment lors du PDV 2021 chez SFR et SFR Distribution.

L'**essentiel des CSE** des sociétés du Groupe ont été gérés par les membres de l'**UNSa** ainsi que **les activités sociales et culturelles**.

Cette AG a voté à l'unanimité les rapports d'activité et financiers de 2018 au 30 octobre 2022, et a voté la désignation d'un nouveau Bureau composé de :



Abdelkader CHOUKRANE
SFR B2B Balard
Secrétaire Général



Karine GALLY
SFR B2B Bordeaux
Trésorière



Hocine HAKKI
SFR Réseau Balard
Secrétaire adjoint



Ali AGHARBI
SFR Réseau Balard
Trésorier adjoint

Ainsi que les membres suivants :



Radia AMARIR
Nîmes



Brahim BEN MAATOUQ,
SFR B2C Balard



Sonia CHTOUROU
SFR B2B Balard



Christophe COENT
SFR B2B Balard



Isabelle
GERANT-SPARACIA
SFR Réseau Aix-en-Provence



Zia GULRAIZ
SFR B2B Balard



John HOULIER
XP Fibres Lyon



Jean-Marc LIAGRE
SFR Réseau Lille



Davy METTLER
SFR B2C Balard



Ludovic RAULT
Rennes



Aslam SADAR
SRR Ile de la Réunion



Sabrina SENHADJI
SFR B2C Balard



Rachid YOUNI
SFR SI Balard

Ainsi que Luc ABCHIRA, Chafik ASSAOUI,
Hakim GOUDJIL, et Ziyar ZEITER

Ont été désignés également deux membres d'honneur : **Vanessa JEREB**, Secrétaire générale adjointe de l'**UNSa** national en charge de l'Emploi, de l'Économie et de la Formation professionnelle et **Alain MENDIBURU**, Conseiller prudhomal.

Lors de cette AG, le syndicat a affirmé sa volonté de mettre tout en œuvre afin :

- **d'accentuer le développement de notre syndicat** dans toutes les sociétés du Groupe Altice, fort des résultats électoraux de 2019. Pour rappel :

UES SFR
54%

SFR Distribution
55%

Rhône Telecom
100%

ERT
25%

Médias
11%

Depuis ces élections, l'**UNSa COM** s'est développée au sein des sociétés Intelcia, Icart, XPFibre, CVN (ex Covage) et Coriolis. La nouvelle mandature 2023 a débuté avec les élections en mars 2023 chez SFR Distribution qui a vu la représentativité de l'**UNSa** passer de 47 à 56%.

- **d'adapter mieux encore le syndicalisme aux évolutions de la société civile** en particulier sur le rapport à l'emploi, aux impacts du télétravail et aux enjeux sociaux et environnementaux en lien avec les valeurs de l'**UNSa**.

Le syndicalisme de l'UNSa COM est pragmatique, non dogmatique et défend les intérêts de tous les salariés quel que soit leur statut (employés, agents de maîtrise, cadres et managers), leur lieu de travail, Direction ou société d'appartenance. Du fait de sa présence dans tout le Groupe Altice, l'UNSa a une vision de la situation en temps réel de l'évolution des conditions de travail et de la situation économique de chaque société. Elle peut ainsi défendre au mieux l'intérêt des salariés en reconstituant l'unité sociale du Groupe face à la Direction qui a toujours considéré Altice comme une unité économique et financière unique.

ÉQUIPE UNSa COM DE L'UES SFR & PRINCIPALES ACTIONS MENÉES

Bureau de l'équipe UNSa Com de l'UES SFR :



Abdelkader CHOUKRANE
DSC et coordinateur
Altice France



Brahim Ben MAATOUG
DCSA et coordinateur
adjoint Altice France



Hocine HAKKI
DSCA et responsable
des UNSaNEWS

Autres membres du bureau :

Karine Gally, Ali Agharbi, Jean-Marc Liagre, Isabelle Gérant, Radia Amarir, Sabrina Senhadji, Ludovic Rault, Zia Gulraiz, John Houllier, Sonia Chtourou, Alain Mendiburu, Davy Mettler, Rachid Youbi.

Les DSC ont piloté les élus **UNSa**, les 80 élus des six CSE de l'UES SFR, les 70 RP présents sur l'ensemble des sites du territoire ainsi que toutes les négociations. Ils ont mené avec tous les élus quatre grands combats :



Obtention de l'indemnisation à 100% de la rémunération des salariés mis en chômage partiel entre mars et mai 2020.



Mise en place du télétravail à 100% pendant plus de quinze mois entre mars 2020 et novembre 2021 ainsi que l'obtention en février 2022 d'un deuxième jour de TAD, d'une allocation journalière par journée télétravaillée et d'une prise en charge d'une partie des frais engagés par le salarié dans l'acquisition de mobilier complémentaire à la mise en place du télétravail.



Lors de l'annonce du PDV en mars 2021 l'**UNSa**, consciente des conséquences graves d'un nouveau plan de réduction des effectifs sur la charge de travail des salariés restants, a refusé de signer ce plan social de trop, après s'être assurée de la préservation de conditions de départ très avantageuses. De mars à novembre 2021 l'**UNSa** a mené **des mouvements de grève, des actions en justice, auprès du Ministère du travail et des médias** afin de dénoncer ce plan social purement financier et dangereux pour la qualité de service délivrée à nos clients. La Direction a campé sur ses positions et a obtenu le soutien des pouvoirs publics restés muets par rapport à nos revendications légitimes. En août 2022, les actionnaires, en procédant à un changement de Direction Générale, ont reconnu à demi-mots l'effet désastreux de ce PDV et de la manière dont ses dirigeants l'avaient mené, entraînant une désorganisation complète de l'Entreprise. Ils ont aussi pris conscience

(temporairement ?) qu'il fallait renouer avec un dialogue social normal pour une Entreprise de notre importance.



Lors de la NAO 2023 qui a eu lieu en novembre et décembre 2022, forts de tous les combats menés par les élus de l'**UNSa**, nous avons obtenu pour la première fois **une enveloppe d'augmentation générale pour tous les salariés allant de 2 à 4%** ainsi qu'une enveloppe d'augmentation individuelle de 3% et d'autres mesures catégorielles. **L'UNSa, premier artisan de cette négociation, a signé cet accord : une première depuis 2010 !**

De nombreuses autres actions ont été menées lors des négociations et au sein des instances. Elles vous sont détaillées dans ce journal.

Pour la mandature à venir, l'**UNSa COM**, présente dans l'ensemble des sociétés du Groupe Altice et ayant acquis une grande expérience sur les enjeux financiers, économiques, stratégiques et organisationnels, continuera à mener **un syndicalisme adapté à notre époque en se battant pour l'emploi, les conditions de travail, les évolutions de carrière trop souvent oubliées et le pouvoir d'achat.**

Il n'est plus possible que l'enrichissement personnel de nos dirigeants soit leur principale boussole !



SOMMAIRE

ÉCONOMIE & STRATÉGIE

TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE ET STRATÉGIQUE	12
Altice France : Des résultats 2022 contrastés.....	12
Endettement	13
Le marché français.....	13
Focus sur le marché Entreprise	19
Quel cœur de métier pour les opérateurs Télécom ?	23
Orientations stratégiques 2022-2025 et projections à 2027.....	24
Télécom ou Big Tech : rien n'est jamais acquis !	27
La 5G, on en est où ?	30
Déjà la 6G ?	32
5G, 6G, 7, 8... Évolution ou progrès ?	36
Un monde de progrès et de technologie	38
Et de l'autre côté de l'Atlantique ? La situation d'Altice États-Unis.....	40
Quel avenir pour SFR ? À quand une unité économique et sociale au niveau d'Altice France ?.....	42

SOCIAL

TABLEAU DE BORD SOCIAL DU GROUPE	44
---	-----------

DONNÉES SOCIALES

Données sur les effectifs	44
Données sur les formations	50
Négociations	51
La rémunération et l'égalité professionnelle	53
La charge de travail	56
BILAN ASC 2019-2023	58

ÉLECTIONS 2023

Élections 2023 : Voter UNSa	62
CSE B2B et DSO : enjeux 2023/2027 et candidats	63
CSE B2C et Fonctions Support : enjeux 2023-2027 et candidats	66
CSE Réseau et SI : enjeux 2023/2027 et candidats	68
CSE SRR et SMR : enjeux 2013/2027 et candidats	70
CSE XPFibre : enjeux 2013/2027 et candidats	71
CSE ERT : enjeux 2023/2027	72
CSE Rhôn'Telecom : enjeux 2023/2027	73
CSE SFR Distribution : enjeux 2023/2027	74
Bulletin d'adhésion UNSa Com 2023	77



Rédacteurs en chef :
Laurent Janin
Alain Mendiburu

Responsable de la publication : Abdelkader Choukrane, Secrétaire général de l'UNSa Com

Contributeurs : Hocine Hakki, Brahim Ben Maatoug, Aslam Sadar, Marcel Grondin, John Houlier, Jean-Valéry Driancourt, Ludovic Rault, Zia Gulraiz, Rachid Youbi, Karine Gally, Luc Abchira, Hakim Goudjil, Yacine Aissani, Chafik Aissaoui, Farida Bellil, Ali Agharbi, Laura Barbosa Ramos, Caroline Gonzales et tous les élus et salariés, adhérents ou sympathisants, qui ont nourri ce travail par leurs informations et analyses.

La rédaction du journal s'appuie en particulier sur les analyses du Cabinet SEXTANT, expert auprès du CSE et du Comité de Groupe. Une base de données importante a été constituée depuis plusieurs mois incluant des informations parues dans la presse française et internationale, parmi laquelle Les Echos, Le Monde, Le Figaro et le Financial Times ainsi que des analyses financières publiées par Moody's et Standard & Poor's entre autres. Toutes ces informations recueillies sont la base de notre réflexion et des analyses que nous vous proposons, qui sont de la responsabilité de l'UNSa Com.

Conception graphique : Amandine Carivenc & Béatrice Rougier (acarivenc@justa-design.fr / beatricerougier.still@gmail.com)

TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE & STRATÉGIQUE

ALTICE FRANCE : DES RÉSULTATS 2022 CONTRASTÉS

Le chiffre d'affaires a augmenté de 2,1% en 2022 à 11,30 milliards d'euros par rapport à 2021.

BONNE TENDANCE SUR LE GRAND PUBLIC, CÔTÉ MOBILE, MAIS MAUVAIS RÉSULTATS SUR LE FIXE

Le CA Client Grand Public a augmenté de 2,3%, passant de 6,362 à 6,508 milliards d'euros. En incluant les ventes d'équipements (mobiles, box...), il passe de 7,084 milliards d'euros à 7,242 milliards d'euros, en hausse de 2,2%.

Dans le détail, le Mobile Grand Public augmente fortement de 5,1% à 3,814 milliards d'euros, ce qui est dû en partie à une croissance de l'ARPU, avec un mix plus favorable aux offres complètes SFR. La vente d'équipements (mobiles, boxes) est en croissance de 1,5% à 733 millions d'euros.

Le CA Fixe, lui, baisse de 1,4% à 2,695 milliards d'euros, SFR n'arrivant pas à compenser la baisse des clients ADSL par un nombre suffisant de clients Fibre. Cette tendance est inquiétante alors que la bataille de la fibre se joue maintenant et que nos concurrents, dont Free et Bouygues Telecom, qui ne déploient pas de réseau en propre, creusent l'écart.

Business Services : un agrégat mélangeant plusieurs activités en légère croissance.

L'activité B2B de SFR n'est plus présentée spécifiquement et est fondue dans un agrégat « Business Services » intégrant la DSO, XPFibre et Altice Technical Services. L'ensemble a crû de 1,5% en 2022 à 3,708 milliards.

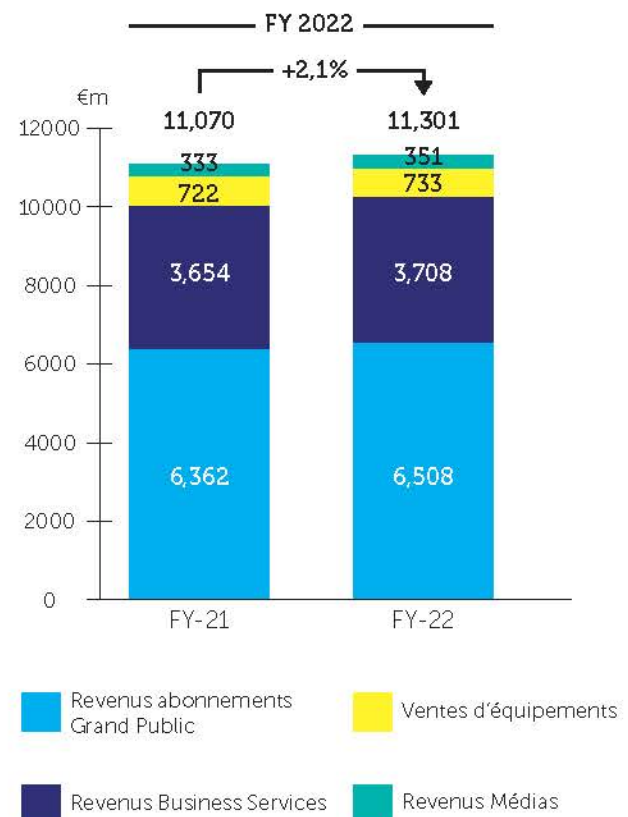
Les Médias sont repartis à la hausse.

Le CA des médias, post Covid, a augmenté de 5,5% en 2022 à 351 millions d'euros.

Point très positif : Altice continue à investir fortement, les Capex se montaient à 2,3 Mds d'euros en 2022.

L'EBITDA a été de 4 Mds d'euros en 2022, soit la meilleure rentabilité de tous les opérateurs français.

Décomposition du CA 2022 :



ENDETTEMENT

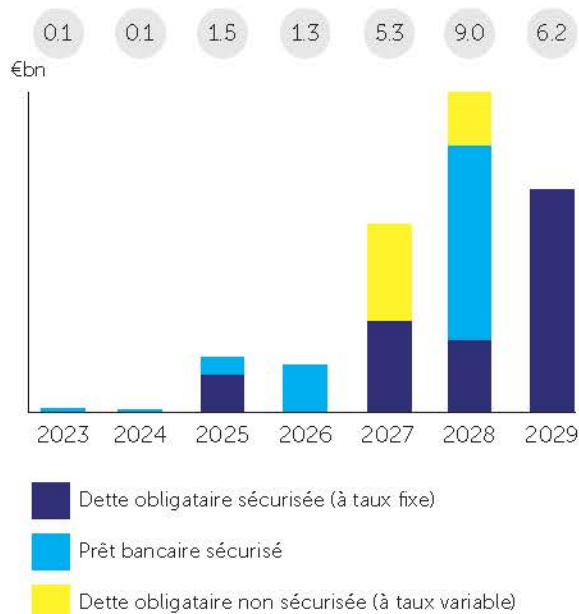
UNE RENÉGOCIATION DES ÉCHÉANCES LE 31 JANVIER 2023 REPOUSSANT LE MUR DE LA DETTE À AOÛT 2028

Le 31 janvier 2023, Altice France a annoncé avoir repoussé **75% du remboursement du capital de la dette due en 2025 et 2026 à août 2028, soit 5,9 milliards d'euros**. Altice France a étendu son prêt de 1 milliard d'euros de facilité bancaire sous forme de crédit revolving à janvier 2028, soutenu par ses banques partenaires. Ces renégociations ont un coût. **Elles ont été réalisées à un taux entre 9 et 10% et entraîneront une augmentation de la charge de la dette, nous l'avons déjà souligné, de plus de 200 millions d'euros.**

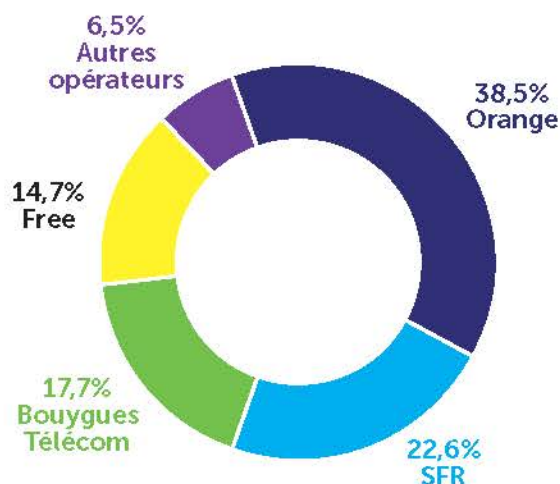
La dette nette d'Altice France se situait à **23,364 milliards d'euros fin 2022**.

Elle se répartit entre dettes sécurisées et dettes non sécurisées :

- **19,183 milliards d'euros sont en dette sécurisée pour les prêteurs**, c'est-à-dire associée à un engagement d'Altice de l'honorer si besoin sur la vente d'actifs pour la rembourser. Cette dette est à plus de 80% fixe. La maturité de cette dette est de 5,1 ans.
- **4,181 milliards d'euros sont en dettes non sécurisées pour les prêteurs**, c'est-à-dire qu'en cas de défaillance d'Altice, ils pourraient perdre leur mise. La part de taux fixe de cette dette n'est pas communiquée. La maturité de cette dette est de 4,6 ans.



LE MARCHÉ FRANÇAIS



Chiffres ARCEP Part de marché des opérateurs Télécom en 2021

ORANGE : LEAD THE FUTURE ?

Le CA d'Orange s'est établi à **18 Mds d'euros en France en 2022, en baisse de 1,1%**.

Cette baisse est due aux difficultés rencontrées sur le marché B2B et à la revente des services aux autres opérateurs (dont l'accès réseau Cuivre pour les offres ADSL désormais en chute libre) **en baisse de près de 7% à 5 Mds d'euros en 2022**.

Orange continue à préserver sa place de leader du marché Grand Public avec une croissance de près de 600K d'abonnés Mobile en plus, et 1,3 millions d'abonnés Fibre, pour un total de plus de 7 millions de clients Fibre à fin 2022.

Surtout, 50% des clients Orange sont clients d'offres convergentes Fixe et Mobile, avec une facture moyenne mensuelle en 2022 qui s'établit à ... 72 euros (+1,4 euros/2021) ! **Sur le marché Entreprise où il reste ultra dominant, Orange connaît une baisse accélérée de sa rentabilité** (baisse de 20% de l'EBITDA en 2022) pour une croissance nulle, malgré une augmentation de plus de 10% de ses activités Services (Intégration, Cloud, Sécurité).

Face à cela, le 15 février 2023, **Orange annonçait un nouveau plan stratégique à l'horizon 2025 « LEAD THE FUTURE »** (Nb : traduisez d'abord par "un plan de réduction des coûts" !) très détaillé en termes d'objectifs (réalisables ?).

Il consiste en un **plan social chez Orange Business**, en la **cession du bouquet de chaînes OCS** et en une **réflexion pour la vente** (ou l'arrêt, si pas de repreneur) **d'Orange Bank** qui est un échec complet. En s'appuyant sur les départs naturels, le plan social à venir, la réduction des investissements, l'augmentation des ventes ... et des prix, il vise à améliorer la rentabilité de 9% (cash-flow disponible) et la croissance du CA (2 à 4% par an).

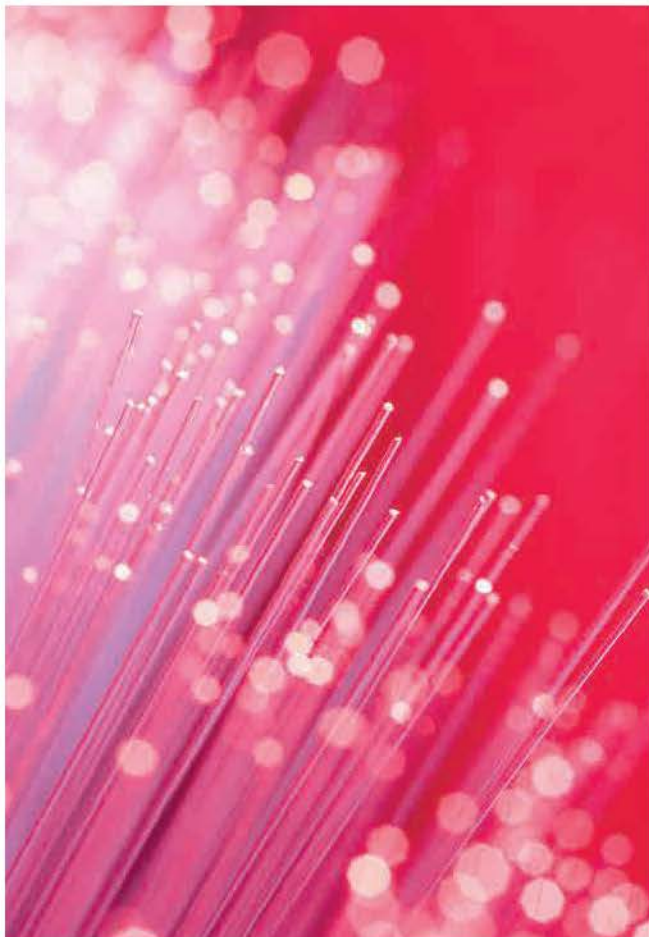
Orange Business va simplifier ses offres, la moitié étant mise au placard !

Orange annonce par ailleurs des hausses de prix sur ses offres Grand Public : la 5G sera vendue 3 euros plus cher que la 4G et la fibre 5 euros plus cher que l'ADSL.

À l'horizon 2025, les clients 5G devraient être multipliés par 3 et la base clientèle Fibre passer de 40 à 80%.

Orange vise aussi un CA de 1,3 Mds d'euros sur la Cybersécurité.

Concernant les tours qu'il a mises dans sa filiale Totem, Orange a réaffirmé sa volonté d'en garder le contrôle mais sans fermer la porte à l'arrivée d'actionnaires minoritaires.



LA FIN DU CUIVRE, L'ENJEU MAJEUR DES RÉSEAUX TÉLÉCOMS FIXES D'ICI À 2026 !

La fermeture commerciale de nouvelles lignes utilisant le réseau Cuivre par Orange est prévue pour le 31 janvier 2026 et la fermeture complète du réseau en 2030.

Cela aura un **impact financier important pour Orange** qui continue à percevoir une rente sur les lignes fixes, que ce soit par des abonnements directs du Grand Public, des entreprises et des autres opérateurs dans le cadre de leur offre ADSL où obligatoirement ils payent une redevance à Orange pour l'utilisation de son réseau Cuivre. **Cela veut donc dire la fin des offres ADSL dans moins de trois ans et une présence de la Fibre sur tout le territoire !**

Ce projet important, qui bousculera les équilibres, nécessite une transparence d'Orange sur son réseau Fibre, à la fois sur les offres commerciales et sur l'accès pour les autres opérateurs. La concurrence doit pouvoir jouer à fond pour les clients qui basculeront de leur ligne Fixe Orange vers une offre Fibre qui peut être fournie par Orange comme par tous les opérateurs. En sens inverse, **cela veut dire aussi que SFR, Free ou Bouygues Telecom doivent basculer au plus vite leurs clients ADSL vers leurs offres Fibre pour éviter au passage un churn vers un opérateur concurrent. C'est un enjeu majeur pour notre Entreprise.**

BOUYGUES TELECOM : TOUJOURS EN PROGRESSION EN 2022

Le CA de Bouygues Telecom s'est établi à 7, 5 milliards d'euros en 2022, en croissance de 4% par rapport à 2021.

Sur le Mobile, Bouygues Telecom a atteint les 15,49 millions de clients au total, avec 449 000 nouveaux clients en plus. Le rachat en 2021 de CIC Mobile et de ses marques associées, qui lui ont fait gagner plus de 2 millions de clients, a joué un effet de levier important. La facture moyenne Mobile s'établit à 20 euros par mois (+30 centimes/2021).

Sur le Fixe, Bouygues Telecom a atteint les 4,7 millions de clients, dont 229 000 nouveaux en 2022. 3 millions de ces abonnés sont des clients Fibre, avec 674 000 en plus sur 2022. Les clients Fibre représentent désormais 64% de la base des clients Fixe. La facture moyenne est à 29,5 euros par mois et par client (+1,1 Euros/2021). **Au final, Bouygues a connu une hausse de 9% de son EBITDA en 2022.**

FREE : DES VENTES DYNAMIQUES EN 2022

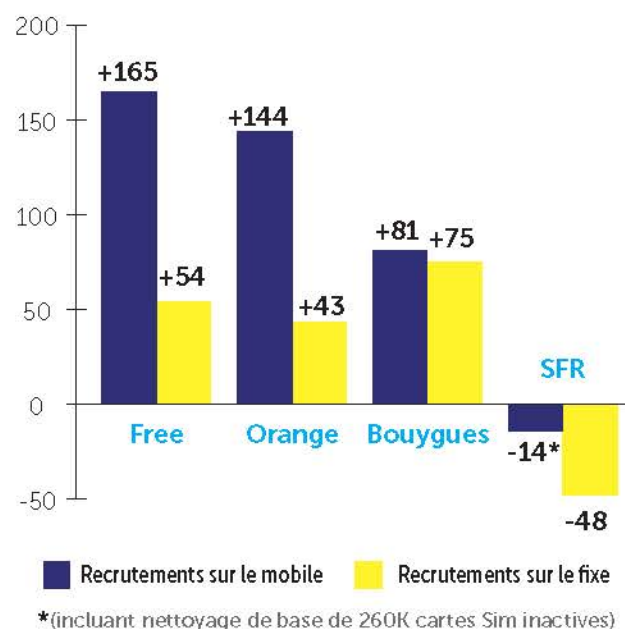
Le CA de Free s'est établi en 2022 à 5,5 milliards d'euros en croissance de +5,8% par rapport à 2021. Free communique de manière séparée sur la vente de terminaux qui représente 239 millions d'euros, en croissance de +37% pour 2021.

Sur le Mobile, Free a gagné 607.000 abonnés nets pour un total de 14,2 millions de clients. Les clients Forfaits 3G/4G représenteraient 2/3 de sa base (1/3 restant sur les fameux forfaits 2G à 2 euros). La facture moyenne des clients Mobile Free s'est établie en 2022 à un peu moins de 12 euros.

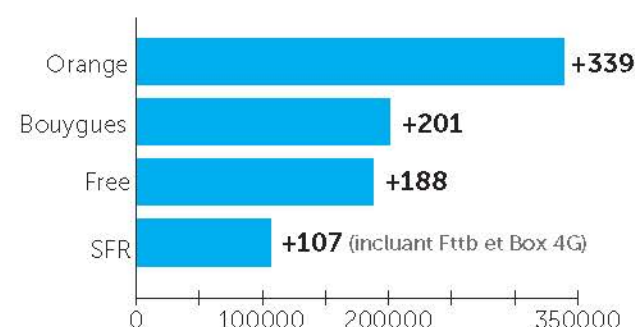
Sur le Fixe, Free a gagné 255 000 nouveaux abonnés nets sur le Fixe, pour un total de 7,2 millions de clients dont 65% de clients Fibre. La facture moyenne sur le Fixe est à 34 euros par mois.

Analyse T4 2022 : comparatif marché

Comparatif Recrutements (ventes nettes)



Dont nouveaux abonnés Fibre, T4 2022



ANALYSE UNSa : POURQUOI LES PERFORMANCES DE SFR SONT INFÉRIEURES ALORS QUE NOS ATOUTS SONT LÀ

Au-delà de la gestion de l'endettement qui pèse sur nombre de décisions stratégiques de l'Entreprise et d'une gestion de la sous-traitance interne laissant à désirer, d'autres raisons conduisent SFR, année après année, à des **résultats loin de ses potentiels** par rapport aux trois autres opérateurs. **L'insatisfaction des clients par rapport à la qualité de nos services** a un lien avec des **résultats commerciaux trop souvent en deça des autres opérateurs depuis 2015** :

1 Trop de PDV, entraînant un manque de ressources et de stabilité.

Orange, Free et Bouygues Telecom connaissent à tout niveau une **stabilité managériale** importante. Ils n'ont pas connu par ailleurs les **PDV successifs qui ont déstabilisé SFR**, en particulier celui de 2021 effectué au moment où l'Entreprise connaissait déjà un **manque de ressources**.

Résultat, SFR est l'opérateur qui a le plus de postes vacants, a le plus recours à la sous-traitance, présente une image interne de qualité de vie au travail dégradée et un management intermédiaire démotivé.

Par ailleurs, tout particulièrement chez Bouygues Telecom et Orange, les équipes s'organisent autour d'un **management intermédiaire structuré et gérant des équipes limitées**.

Le « paquebot » Orange vient de connaître un changement important de dirigeants dans son Comex, suite à l'arrivée en 2022 de sa nouvelle Directrice Générale, qui risque de déstabiliser en cascade son organisation dans le contexte d'un nouveau plan stratégique de réduction des coûts. Orange pourrait comme SFR rentrer lui aussi dans une période d'instabilité.

2 Manque de processus chez SFR

Alors qu'il possédait le moins d'atouts au départ, Bouygues a développé des **processus opérationnels industriels** (parfois trop selon certains...), planifiés avec un suivi d'exécution impliquant toutes les parties prenantes, internes comme externes.

Free est moins ordonné, et une partie importante des décisions n'impliquent que peu de personnes, mais l'exécution, elle, semble impliquer tout le monde avec une **communication interne extrêmement vivante et l'existence de « retours terrains »** organisés du bas au top management. C'est ce qui a, par exemple, conduit Free à mettre en place des **Centres de suivi Clientèle par quartier** dans les grandes villes, avec déplacement si besoin de techniciens dédiés.

Il ne s'agit pas de dire que tout est parfait en termes d'organisation, que ce soit chez Bouygues Telecom ou Free. Mais ce sont des retours que nous avons d'anciens collègues ou de connaissances qui les ont rejoints.

3 Manque d'attractivité de l'Entreprise et de notre Marque

Le résultat de ces **manques en terme de stabilité, de ressources, de reconnaissances, de management et de processus** ont des impacts et donnent in fine « moins envie » aux clients d'acheter les offres SFR.

Malgré des investissements très importants en publicité, une amélioration encore mal perçue de sa relation Client (du Déploiement au Service Client élu N°1 en 2023), la marque SFR n'a jamais regagné l'attractivité qu'elle possédait avant l'arrivée de Numéricable en 2015. Si la notoriété reste, SFR est depuis lors la grande absente des entreprises préférées des Français.

4 Nos atouts sont pourtant là

SFR a les défauts de ses qualités. Le **Lean Management** mis en place par Altice et ses deux actionnaires qui ne sont plus sous la pression court-termiste de la Bourse, permet **une prise de décision rapide** qu'aucun autre opérateur ne connaît. Cela permet à XPFibre de mettre en place en moins de trois mois un plan de reprise des prises mal déployées, quand Orange en est encore à contester ce qu'il y a à reprendre de son côté.

La mise en place d'une task force et de moyens associés a permis d'améliorer significativement en 2022 la qualité du Service Client reconnu désormais comme Service Client de l'année.

Entre 2015 et 2017, SFR avait connu trois années catastrophiques, que ce soit sur le plan commercial avec des pertes massives de clients, ou humain avec un PDV de plus de 5 000 postes qui avait déstabilisé toute l'Entreprise. Sans parler du management inadapté de Michel Combes. En 2017-2018 la reprise en main de SFR directement par les actionnaires avait permis de remettre rapidement SFR sur les rails, en particu-

lier sur la reconquête commerciale. Après les trois années destructrices que nous avons connues avec le management « rajeuni » mis en place en janvier 2020 qui a démotivé tous les salariés comme les clients, la « remontada » sera difficile mais elle est à notre portée si la qualité « bout en bout » devient la priorité absolue de notre Direction.

Les salariés sont la principale ressource de l'entreprise, nos actionnaires doivent s'appuyer sur eux ! Et reconnaître à sa juste valeur leur travail quotidien.

EMPLOI DANS LE SECTEUR TÉLÉCOM FRANÇAIS

Alors que les acteurs Internet annoncent des réductions d'emplois, ce sont **les opérateurs qui sont repartis depuis deux ans dans des recrutements importants.** Au 28 avril 2023, 485 postes étaient à pourvoir chez SFR dont 422 CDI et 63 CDD. Bouygues Telecom va recruter 1400 CDI en 2023, après un chiffre identique en 2022. Orange va recruter 900 CDI en 2023.

Ces recrutements ciblent des profils particuliers, mais l'emploi global du secteur évolue peu, du fait des plans de départ chez SFR (le dernier comme vous le savez en 2021/2022) mais surtout au départ en retraite de près de 5000 salariés non remplacés par an, chez Orange.

Répartition des salariés français dans les Télécoms et Médias audiovisuels



- Quatre opérateurs (Orange, SFR, Free, Bouygues)
- Médias (TF1, France Télévisions, Canal+, M6, Altice Médias, Netflix...)
- Acteurs internet (Google, Amazon...)
- Équipementiers Réseaux (Nokia Networks, IBM, Cisco, Ericsson, Equinix)
- Fabricants d'équipements connectés (Samsung, Apple, Huawei ...)



DÉPLOIEMENT DE LA FIBRE EN FRANCE : LE PLUS DUR RESTE À VENIR !

LA SITUATION

La France est aujourd'hui, parmi les pays du monde, un des plus fibrés et le premier (avec le Portugal) en Europe, grâce au plan France Très Haut Débit lancé en 2013. **80% de la population a désormais accès à la Fibre.**

En 2019, 23% des entreprises étaient connectées à la Fibre, 37% en 2021 et 55% en 2022. Le mouvement est identique sur le Grand Public. Plus de 60% des clients Fixe de SFR (FTTH et FTTB), Free et Bouygues étaient fin 2022 des clients Fibre, 40% chez Orange.

Pour autant, le plan massif subventionné aussi bien au niveau de l'État que des collectivités locales (13 Mds d'euros de subventions sur 36 Mds d'euros d'investissement des opérateurs) connaît des problèmes de qualité de déploiement.

Pour accélérer le déploiement, des installations non pérennes ont été faites à la va-vite sur des poteaux téléphoniques et non enterrés, des réseaux restent sous-dimensionnés et pour tenir les délais, les fournisseurs (dont ATS) n'ont pas toujours eu le temps de bien former les techniciens. Le constat valant pour les multiples sous-traitants qui emploient 25 000 salariés, dont une partie importante du salaire est variable et liée à chaque tâche effectuée.

Tout cela dans une cascade de niveaux de sous-traitance - jusqu'à 7 - paupérisant les salariés un peu plus à chaque fois qu'on descend d'un niveau et diluant le lien entre commande initiale de l'opérateur et exécution finale. Ces multiples niveaux de sous-traitance sont inconnus dans tous autres secteurs de l'économie.

Orange est le premier concerné, déployant le plus de réseau Fibre, mais XPFibre l'est aussi.

XPFIBRE CONCERNÉ

XPFibre a fait l'objet d'une enquête de l'ARCEP en octobre 2021 qui a conduit à un « Plan de reprises » de prises déjà déployées à l'automne 2022. Les équipes d'ATS étant sous-dimensionnées, jusqu'à un raccordement sur trois aurait abouti à un échec !

Ce « plan de reprise » concernerait près de 400 K prises sur les 5,7 millions installées à l'automne 2022.



LE PLUS DUR EST À VENIR

Restent les 20% des Français qui à ce jour n'y ont pas accès. Le déploiement de la Fibre dans les zones les plus difficiles à raccorder nécessitera des investissements plus importants et nécessairement une meilleure organisation des fournisseurs.

DE MEILLEURS PRIX POUR UNE MEILLEURE QUALITÉ. ET DE MEILLEURS SALAIRES ?

La société qui offrait certainement les meilleures conditions de travail (et de salaires) était la Scopelec. Fin 2021, son principal client Orange la laissait tomber pour des raisons (officieuses ?) de prix trop élevés. Mise en liquidation, la Scopelec a depuis été reprise par Circet. Un an après, semblant prendre (un tout petit peu...) conscience qu'on ne pouvait baisser ses prix d'achats et améliorer la qualité des prestations fournies, Orange décidait d'augmenter fin 2022 de 3,5% l'ensemble des prestations de ses sous-traitants déployant et maintenant ses prises Fibre.

Cette augmentation ira-t-elle aux salaires et « ruissellera »-t-elle jusqu'aux prestataires des sous-traitants ?

Quant à SFR qui travaille quasi exclusivement avec ERT et Icart, sociétés appartenant au groupe Altice, elle ne communique pas à l'extérieur sur ses commandes internes. Les élus UNSA d'ERT et d'Icart ont alerté à plusieurs reprises de la limite d'une gestion par les coûts des équipes, et cela ne semble pas avoir changé !

Le 2 mai 2023, les entreprises du secteur, constatant que les augmentations de prix annoncées n'étaient toujours pas appliquées, lançaient une nouvelle alerte sur leur situation catastrophique et leur impossibilité de tenir les délais avec la qualité souhaitée.

5G : PROMESSES ET RÉALITÉ...

Ce sont **près de 3 Mds d'euros** que les opérateurs français ont dépensé pour les **licences 5G** et près de **deux fois plus d'investissements en équipements et déploiements** à date depuis septembre 2020.

En 2021, seuls 25% des acheteurs de mobiles compatibles 5G s'abonnaient à un forfait « 5G » avec un pack de données premium voire illimitées et/ou option Gaming.

Il faut dire que la 5G n'a pas (encore) révolutionné les usages et sert essentiellement à absorber la croissance du Trafic data (13 Giga octet consommés par mois par abonné en 2022).

Absents du cœur du réseau, les débits sont loin d'offrir la pleine capacité permise par la technologie « in vitro ». L'ARCEP a fait une étude à l'automne 2022 portant sur plus de 1 million de mesures sur tous les réseaux mobiles (2G, 3G, 4G et 5G) des trois opérateurs.

Le débit moyen descendant des réseaux 5G est de 94 mb/s, le réseau 3G/4G offre en moyenne 64 mb/s. Pas très différenciant ! Pour un usage vidéo en streaming ou évidemment un simple surf sur le web, la 4G est très suffisante. Les offres de Gaming Mobile Premium restent encore peu développées et n'entraînent pas de ce fait de nouveaux usages.

Dans ce contexte, l'augmentation des forfaits 5G mise en place par l'ensemble des opérateurs hors Free sera-t-elle comprise ?

Côté Entreprises, la 5G Stand-alone qui arrive en 2023 permettra peut-être de les convaincre à sauter le pas et à développer des usages industriels.



FOCUS SUR LE MARCHÉ ENTREPRISE

APRÈS LES VACHES MAIGRES, LE (RE)DÉCOLLAGE ?

Le marché Télécom et Services ICT dans le secteur B2B en France est en constante évolution, avec de nombreuses tendances à surveiller et une concurrence féroce entre les principaux acteurs. Dans cet article, nous allons examiner les tendances actuelles du marché Télécom et des Services ICT dans le secteur B2B en France, pour les années 2023, 2024 et 2025, ainsi que la position de SFR Business par rapport à la concurrence.

TENDANCES DU MARCHÉ TÉLÉCOM ET DES SERVICES ICT DANS LE SECTEUR B2B EN FRANCE

La 5G et l'IoT

La 5G et l'IoT continuent de croître en popularité dans le secteur B2B en France. Les entreprises recherchent des solutions de connectivité hautement fiables et rapides pour soutenir leur transformation numérique. Selon les prévisions, le marché de la 5G et de l'IoT devrait atteindre **une valeur de 880 millions d'euros en France en 2023, avec un taux de croissance annuel moyen de 26,4%.**

La Cybersécurité

Les entreprises B2B sont de plus en plus préoccupées par la sécurité de leurs données, et cherchent des solutions de Cybersécurité pour protéger leurs informations sensibles. **Le marché de la Cybersécurité devrait croître à un taux annuel moyen de 6,2% pour atteindre une valeur de 9,6 milliards d'euros en 2023.** SFR a remporté plusieurs grands projets de Cybersécurité en 2023, notamment le marché UGAP qui est la plus grande centrale d'achats publics pour le marché de la sécurité. **SFR Business va donc profiter pendant les trois prochaines années d'un portefeuille de 22 000 clients.**

Le Cloud Computing

Le marché du Cloud Computing est en croissance constante, avec la prévision d'atteindre une valeur de 9,6 milliards d'euros en France en 2023. Les entreprises recherchent des solutions de stockage et de traitement de données qui soient rentables et facilement accessibles depuis n'importe où.

L'Edge Computing

C'est certainement une des révolutions à venir du marché B2B. Proches de ses lieux d'usage, ces Data Centers de proximité réduisent le temps de latence et permettent de développer des applications nouvelles comme le travail sur maquette 3D ou la sauvegarde instantanée. **D'ici 2025, près de 30% des entreprises auront commencé à utiliser des technologies « Edge » rendues par ces centres serveurs « locaux ».**

POSITIONNEMENT DE SFR BUSINESS PAR RAPPORT À LA CONCURRENCE

SFR Business est l'un des principaux fournisseurs de télécommunications et de services ICT pour les entreprises en France. La société offre une gamme complète de **solutions de Connectivité, de Cloud Computing, de Cybersécurité et de services de Collaboration** pour aider les entreprises à rester compétitives dans un monde numérique en constante évolution.

SFR Business se positionne comme un fournisseur de solutions de "bout en bout" pour les entreprises, offrant une gamme complète de **services de communication et de technologies** pour aider les entreprises à simplifier leur infrastructure et à améliorer leur efficacité opérationnelle. La société se concentre également sur **l'innovation**, en travaillant sur des projets tels que la 5G, l'IoT, l'IA et l'automatisation, pour aider les entreprises à rester **à la pointe de la technologie.**

En termes de concurrence, SFR Business est en concurrence directe avec des sociétés telles qu'Orange Business Services, Bouygues Telecom Entreprises, Colt Technology Services et NTT. Cependant, en mettant l'accent sur l'innovation et la fourniture de solutions complètes de "bout en bout" pour les entreprises, SFR Business est **bien placé pour continuer à se développer et à gagner des parts de marché au cours des années à venir.**

Au vu de tous les atouts cités ci-dessus, SFR Business, dispose de grands leviers pour booster son CA. Malheureusement, les Plans de Départ Volontaires à répétition, la surcharge de travail et la désorganisation engendrée par la délocalisation continue, n'ont fait qu'empirer la situation et influencer fortement sur la qualité de ses services.

SFR BUSINESS : LES CONSÉQUENCES DES PDV SE PAYENT CHER !

Dans un contexte difficile, **SFR a vu son CA baisser deux fois plus que le marché Entreprise avec -30% par rapport à 2016 et 500 millions de CA perdus.** Depuis 2020, le CA s'est stabilisé autour de 1,4 milliards d'euros, mais en 2021 comme en 2022, le Business Plan de 2022 qui projetait un redémarrage de la PRI et donc du CA au-delà de 1,5 Mds d'euros ne s'est pas réalisé, même si la chute a été enraillée.

2023 sera-t-elle l'année du redémarrage au niveau - ou au-delà - d'une croissance projetée du marché ?

L'objectif à plus de 1,5 Mds de CA en 2023 a été réaffirmé et l'Entreprise vise un rebond accentué à partir de 2024.

C'est le marché des services et en particulier de la Cybersécurité et du Cloud qui, au-delà de la Data Fixe, de l'IOT et des offres 5G, sera la clef de la réussite de cette reconquête.

CE QUI S'AMÉLIORE : CYBERSÉCURITÉ, DÉPLOIEMENT ET NPS !

Le portefeuille d'offres a été amélioré, avec en particulier la **mise en place d'un Centre de Sécurité 24/24** en juin 2022 et pour les PME d'une **offre de sécurité sur les box internet** en partenariat avec CISCO.

En janvier 2023, SFR a gagné **le référencement de l'UGAP** (Groupement d'Achats Publics pour les Administrations) pour la fourniture de logiciels de Cybersécurité, que l'UGAP proposera dans son catalogue à ses clients, les administrations publiques. **SFR assurera aussi l'intégration et la maintenance.**

Les logiciels proposés par SFR sont ceux de Cisco, Checkpoint, Stormshield et Fortinet en particulier. Les administrations - cela va des ministères aux hôpitaux - n'ont pas l'obligation de passer par l'UGAP pour leurs achats, mais en le faisant cela leur évite les appels d'offres qui sont coûteux car très encadrés juridiquement et longs en termes de délai.

C'est un potentiel de Business de 170 millions d'euros de CA pour SFR.

Le process de déploiement Data Fixe qui était un gros point noir s'est amélioré, c'est aussi le cas du Service Client. Globalement les **délais de déploiement Client se sont réduits de près de 20 jours depuis 2019.**

La traduction de la satisfaction a été immédiate avec un NPS qui est passé de -15 à +13. S'il reste en deçà de celui d'Orange et de Bouygues, l'écart s'est réduit.

CE QUI NE MARCHE PAS : PDV, PDV, PDV, PRV, PRV ET PRV... SURCHARGE DE TRAVAIL ET MANQUE DE RECONNAISSANCE !

Le B2B n'en finit plus, comme toute l'Entreprise, de subir les conséquences des PDV successifs dont le dernier a été celui de trop, comme l'a dénoncé l'**UNSa** qui ne l'a pas signé.

Les effets sont déléterés :

- une augmentation des objectifs de PRI, PRR et de facturé depuis 2021
- une baisse drastique des effectifs soumis au PRV (passage de 1104 à 730 salariés en 3 ans)
- un très grand nombre de démissions qui s'accroissent depuis début 2023
- de très grosses difficultés pour recruter
- la suppression de la moitié des assistantes commerciales, qui entraîne un surcroît important de travail pour les assistantes en poste et les forces commerciales
- la désorganisation de toutes les autres Directions du fait du PDV 2021/2022 et ses 20% de suppression des effectifs

Le sondage fait par l'UNSa en octobre 2022 auprès des forces commerciales montre qu'elles passent entre 50 et 60% de leur temps en tâches administratives, avec la DAF SFR, les partenaires, l'ADV, le déploiement et en externe avec les clients pour s'assurer des livraisons, des déploiements et du paiement des factures

- des outils de digitalisation loin d'être opérationnels
- des problèmes de répartition et de charge des portefeuilles suite aux multiples démissions
- une absence de partage d'une stratégie qui par ailleurs manque de clarté
- un PRV unique alors que nous avons plusieurs métiers sur tous les segments de marchés
- les changements démotivants du PRV 2022 versus 2021, notamment sur la rémunération des services qui a été divisée par 3
- des feuilles de commissionnement illisibles et souvent erronées.
- des seuils de déclenchement que de très nombreux salariés n'atteignent pas
- des demandes de justification et de reporting à tous les étages pour les commerciaux : aucune délégation, aucune latitude décisionnelle... tout doit être fait par P&L, idem pour des petites commandes, re-challengées à la marge par la DAF et le Directeur Général alors que des marchés ont déjà fixé les prix !
- des transferts d'activités de déploiement et du Service Client vers nos filiales qui se font avec de grosses difficultés malgré des améliorations certaines
- les managers subissent encore plus ces dysfonctionnements car ils portent directement des objectifs de commerciaux absents ou non recrutés, ce qui est un scandale dénoncé par l'**UNSa** depuis plusieurs mois
- certains managers ont par ailleurs plusieurs équipes à gérer, suite aux démissions ou aux licenciements de leur responsable, sans rémunération complémentaire.

LES DIRECTIONS COMMERCIALES : LE GRAND MALAISE

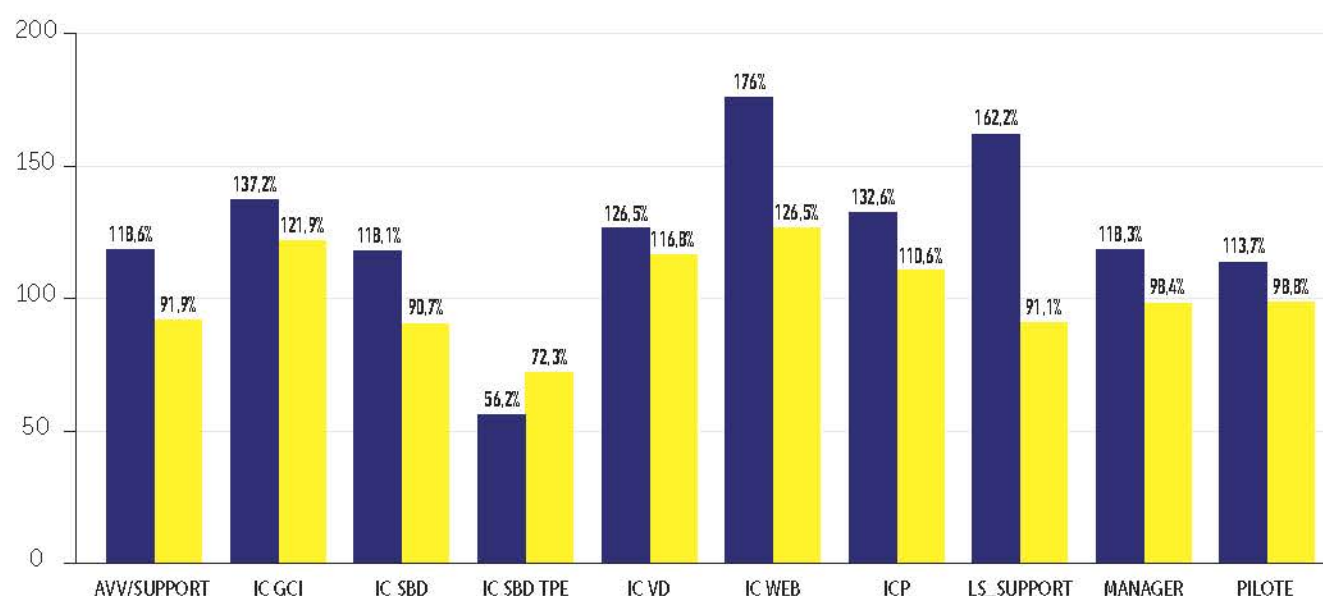
Surcharge de travail, démissions, portefeuilles Clients en hausse constante, travail administratif empiétant le travail commercial, objectifs inatteignables : **la lassitude et le manque de motivation de toutes les forces commerciales soumises au PRV** (730 salariés du B2B : IC Grands Comptes, IC Ventes Directes, IC Partenaires, Managers, ITC Telecom, ITC Services et équipe support) **sont flagrants**.

En plus du contexte de travail dégradé, les 730 salariés soumis au PRV auront vu leur rémunération globale baisser de près de 7% entre 2021 et 2022, et cette baisse continue depuis janvier 2023, avec de gros risques qu'elle perdure jusqu'à la fin de l'année.

La Direction Générale reste dans le déni face à la réalité !

R/O PAYOUT hors prime 2022 VS 2021

■ 2021 ■ 2022



Effectifs moyens sur l'année

	AVV/ SUPPORT	IC GCI	IC SBD	IC SBD TPE	IC VD	IC WEB	ICP	LS_ SUPPORT	MANAGER	PILOTE	TOTAL
2021	184	52	164	67	94	2	46	120	80	6	814
2022	157	50	156	54	84	2	30	112	80	4	730

L'UNSa ne cesse de porter ces constats durant les réunions de négociations, comme dans les instances du CSE B2B et du CSE Central. La Direction ne semble pas se soucier des graves conséquences que tout cela engendre dans le quotidien des forces commerciales, y compris pour leur santé.



CONCERNANT LES AUTRES DIRECTIONS B2B : LE CONSTAT N'EST PAS BIEN MEILLEUR

Direction Marketing et Digital

La Direction intègre 85 salariés en avril 2023. Malgré nos nombreuses offres à gérer sur un marché qui se transforme à grande vitesse, la Direction a supprimé plus de la moitié des effectifs du Marketing depuis 2017. Nos collègues de cette Direction nous ont alertés de la **charge de travail trop importante pesant sur ceux qui restent**, suite à ces suppressions et à des enjeux nouveaux.

Direction de la Relations client

La Direction intègre 660 salariés en avril 2023. Cette Direction subit depuis quatre ans des transferts incessants d'activités vers Rhôn'Telecom et surtout Intelcia avec des outils toujours en expérimentation, entraînant là aussi **une surcharge de travail**. Par ailleurs ces transferts trop rapides et sans outils efficaces, entraînent **une insatisfaction des clients** que les salariés de cette Direction subissent. Il n'y a rien de pire que le sentiment de mal travailler !

Durant les quatre ans de la mandature, l'UNSa a dû déclencher plusieurs enquêtes sur les conditions de travail associant l'inspection du travail, notamment sur l'ADV et les STC.

Direction du Déploiement et des Services

La Direction est composée de 390 salariés en avril 2023. Cette direction a subi de **nombreux bouleversements en quatre ans**. En 2020, la Direction Générale avait décidé de transférer cette Direction du B2B vers le Réseau, sans aucune justification rationnelle. **Ce qu'avait dénoncé fortement l'UNSa.**

En septembre 2022, post PDV, la nouvelle Direction pour des raisons semblables à celles « ânonnées » en 2020, décidait de faire revenir au B2B le Déploiement et les Services qui n'auraient jamais dû le quitter.

Cet aller/retour a entraîné des démissions de nombreux salariés expérimentés dans toutes les régions, une perte de qualité et de clients.

De plus, concernant cette Direction en particulier, **le manque de contractualisation avec les prestataires internes** d'Altice Technical Services (ERT, Rhôn'Telecom, Intelcia) n'est pas plus réglé en 2023 qu'il ne l'était en 2016 avec les STITS.



CONCLUSION

La Direction du B2B démontre jour après jour qu'elle pense faire ses objectifs sans tenir compte de la situation dramatique que vivent beaucoup de salariés du B2B depuis 2019, comme cela a été attesté par l'enquête « Altice et vous » de novembre 2022. Les élus UNSa continueront à défendre pour cette nouvelle mandature les intérêts de tous les salariés du B2B, quels que soient leur Direction et leurs sites de rattachement.

L'UNSa sera toujours à l'écoute des managers, il n'est plus possible qu'ils continuent à recevoir des injonctions contradictoires et à porter des objectifs sans moyens ni latitude décisionnelle associée.

L'UNSa souhaite voir l'activité B2B retrouver la croissance, mais cela passera nécessairement par le respect de tous les salariés, quel que soit leur statut, avec des conditions motivantes de travail et de rémunération.

QUEL CŒUR DE MÉTIER POUR LES OPÉRATEURS TÉLÉCOM ? MVNO AVEC FRÉQUENCE ?

UN OPÉRATEUR EST-IL TOUJOURS UN OPÉRATEUR EN 2023 ?

Depuis 2017, les opérateurs européens se sont engagés dans la vente ou la filialisation de leurs points hauts, et même pour certains comme SFR, de leur réseau FFTH porteur de leurs revenus futurs dans la connectivité fixe.

Certes, Altice a la possibilité de racheter les parts minoritaires dans XPFibre, mais c'est bien Altice, la holding et non SFR, l'opérateur, qui en est (sera) propriétaire.

Altice a été à la pointe de ce mouvement qui est en train de toucher aussi les Data Centers sur lesquels investissent en particulier les TowerCo.

La moitié de leurs pylônes 3G/4G/5G ont été vendus à ce jour par les opérateurs européens à des entreprises qui se sont spécialisées dans le rachat de pylônes («TowerCo»). Seuls quelques opérateurs comme Orange résistent à cette vague en filialisant néanmoins ces actifs dans la société Totem. Offrant des revenus stables, les fonds d'investissements sont acheteurs directement de ces infrastructures ou à travers des TowerCo comme Cellnex, dans lesquelles ils sont présents au capital.

Résultat, un Cellnex a désormais valorisé plus de 20 fois son EBITDA contre 5 à 6 fois pour un opérateur Télécom.

Quand un opérateur devient pour le réseau Mobile :

- locataire des pylônes sur lesquels sont déployées ses antennes
- locataire du réseau Fibre pour lequel il paye un abonnement pour chacun de ses clients au même titre qu'il payait un abonnement à Orange pour le réseau Cuivre construit par France Télécom
- locataire des Data Centers dans lesquels se situe son cœur de réseau et ses systèmes informatiques...

Est-il toujours vraiment un opérateur Télécom ?

De plus, la relation Client est sous-traitée, ainsi qu'une grande partie de la supervision. Seule la possession des fréquences pour le réseau Mobile peut encore le différencier pleinement d'un MVNO.

In fine son rôle se réduit à la mise en place d'offres et à leur commercialisation/facturation, le reste étant soit sous-traité, soit loué.

LES NOUVELLES AMBITIONS DES TOWERCO

Les TowerCo ont désormais comme ambition de monter dans la chaîne de valeur et de proposer non plus seulement le point haut (pylône, toit d'immeuble) mais aussi les antennes (installation et maintenance), voire de proposer une mutualisation de leurs antennes par plusieurs opérateurs ! L'opérateur n'aurait plus qu'à travailler sur le signal pour en assurer la qualité pour ses clients. Et puisqu'il faut relier les antennes au réseau Fibre, ils investissent dans les Data Centers qui pourront aussi offrir des services de stockage et de traitement de données, pas seulement aux opérateurs mais aussi aux entreprises dans le cadre du déploiement de « l'Edge computing ». Cellnex est en train d'investir fortement sur ces Data Centers régionaux.

Certains imaginent même développer des réseaux 5G privés d'entreprises, voire de devenir opérateurs de réseau de Service Public. C'est déjà le cas en Espagne où Cellnex a repris à Telefonica le réseau des pompiers en Catalogne. **Et qui empêcherait demain un Cellnex de louer ses tours à un Apple ou Google ? Ce dernier ayant par ailleurs des ambitions d'opérateur satellitaire...**



ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2022-2025 ET PROJECTION À 2027

LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2022/2025

Le CSEC a été consulté fin 2022, comme tous les deux ans, sur les orientations stratégiques du Groupe à trois ans. Elles n'ont pas évolué depuis 2020 et restent semblables à celles de 2018. Aucun impact sur l'emploi n'a été annoncé. Cela avait été aussi le cas en 2020, avant d'être opportunément rouvertes en mars 2021, une semaine avant l'annonce du dernier Plan social qui a saigné une nouvelle fois SFR. Ces orientations restent au nombre de cinq :

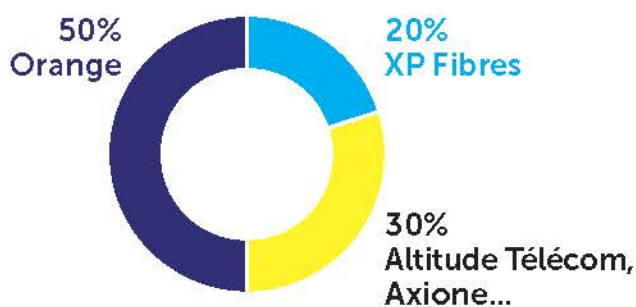
1 Investir dans les réseaux THD et les technologies les plus performantes

→ **Nouveauté 2022 pour cette orientation : assurer la Transition technologique.**

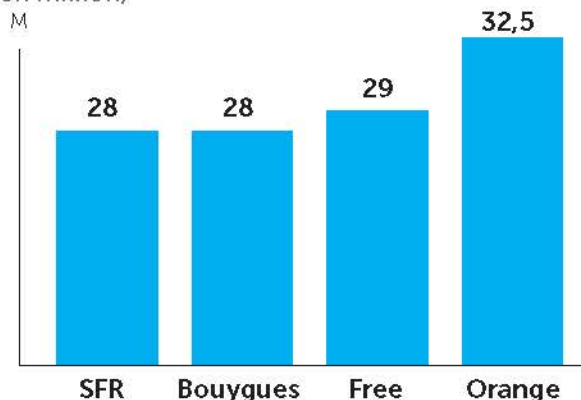
ANALYSE UNSa : la poursuite des investissements dans la 5G et la Fibre est réaffirmée. La nouveauté par rapport à 2018 et 2020 concerne la « Transition technologique ». C'est la fin des réseaux Cuivre et Câble et la nécessité de migrer les clients Câble et ADSL vers la Fibre FTTH. Cela veut aussi dire la mise au rebut des neuf millions de prises FTTH déployées qui n'auront jamais été rentabilisées.

À fin 2022, XPFibre/Altice avait déployé en propre approximativement 7 millions de prises FTTH et avait 28 millions de prises commercialisables.

Part de déploiement par opérateur



Prises FTTH commercialisables par opérateur (en million)



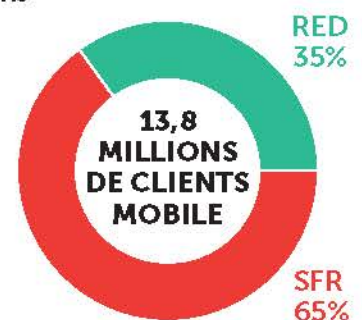
Altice, cas unique pour un opérateur de réseaux Télécom non historique, a développé une activité de déploiement des réseaux Fixe, Câble et aujourd'hui Fibre. Cela veut dire qu'une grande partie des investissements de déploiement de la Fibre restent dans l'entreprise et diminuent significativement le coût de ses investissements. Cette capacité inédite renforce considérablement la confiance des investisseurs.

C'est en effet une excellente chose d'investir, mais si cet investissement ne se traduit pas par des ventes à la hauteur, il n'aura servi à rien, si ce n'est à enrichir les fournisseurs d'équipements et, plus heureusement, ERT et Icart. **Le fait que XPFibre soit opérateur de réseau Fibre n'apporte aucun avantage commercial en termes d'image, du moins à ce jour, à SFR. SFR performe moins bien que Free, Bouygues et Orange sur les clients Fibre.**

Les gains réalisés depuis 2019 sur les abonnements THD (essentiellement FTTH désormais puisque le FTTH est de fait plus ou très peu commercialisé) compense à peine la diminution des abonnements ADSL avec 6,4 millions de clients Fixe à fin 2021, dont 3,7 millions au THD à fin 2021. **Les chiffres 2022 sont du même niveau, avec une baisse des clients ADSL et une hausse des clients THD, le tout restant autour de 6,4 millions.**

Sur un autre plan, les investissements dans les réseaux mobiles 5G n'ont pas encore décollé comme pour les autres opérateurs. Par absence de forfaits vraiment spécifiques 5G, il est difficile de connaître l'appétence des clients spécifiquement pour SFR sur la 5G. **Le parc clientèle global Mobile stagne autour d'un peu moins de 13,8 millions de clients, dont 65% SFR et 35% RED.**

La différenciation entre les offres complètes SFR et simples RED s'est estompée depuis quelques mois avec le relèvement des prix RED. **Résultat : les ventes de RED ont chuté.**



2 Se différencier par les contenus, vecteurs de fidélisation et de conquête

ANALYSE UNSa : Il y a bien longtemps qu'il n'y a plus aucun lien transverse entre l'activité Médias et Télécom. Idée (d'un jour...) poussée par les analystes financiers suite au succès (d'un temps...) de BT qui avait acquis à prix d'or la ligue de football anglaise et proposait une exclusivité à ses clients.

On se rappelle que cette nouvelle stratégie portée par Michel Combes, ancien PDG d'Altice entre 2016 et 2018 avait masqué les difficultés rencontrées par la stratégie initiale de hausse des prix qui avait fait perdre de nombreux clients Mobile. **Si Altice souhaite continuer dans les médias, activité qui a continué à croître dans un marché difficile, cela ne concerne pas SFR et aucun vecteur de fidélisation et de conquête des clients de SFR, parce Altice possède BFM ou RMC, n'est apparu et n'apparaîtra certainement jamais.**

3 S'affirmer comme l'opérateur de référence pour accompagner la transformation digitale des entreprises et les nouveaux services

→ **Nouveauté 2022 pour cette orientation : innovation et agilité.**

ANALYSE UNSa : La Direction affirme souhaiter renforcer la stratégie multimarque BtoC suite aux rachats de nombreux MVNO (Coriolis, SYMA et Aphone) dont l'objectif est de préserver les marques et les réseaux. Ce sont ces rachats qui ont permis à SFR de préserver sa base abonnés qui aurait sinon baissé. **Est-ce que ces messages d'"indépendance" et de "complémentarité" sont crédibles ?**

Les équipes RED ont du mal à voir comment leur positionnement va survivre avec l'arrivée de ces nouvelles marques. Si des réseaux de distribution ont été apportés, que n'avait pas SFR (marchés ethniques, bars, cafés, bureaux de tabac dans zone peu dense en particulier), avoir des équipes Marketing différentes sur le long terme paraît loin des stratégies passées d'Altice.

Sur le BtoB, contrairement à 2020 (et non inclus dans le livre 1 du PDV), la Direction annonce une « extension commerciale PME », avec une hausse des recrutements d'IC attendue... Nous ne pouvons qu'y souscrire tant la présence commerciale est clef. **Mais faire et défaire... quel gâchis et quelle perte de temps !**

On se souvient du plan de recrutement massif de 389 ingénieurs TPE en région entre novembre 2018 et mars 2019 avec l'aide de Pôle Emploi, et arrêté sans justification en plein vol par Mr Rabuel en avril 2019, juste après avoir pris la responsabilité du B2B. **130 de ces IC TPE étaient encore en période d'essai et parmi ceux qui avaient été confirmés, nombre d'entre eux ont été licenciés pour des raisons fallacieuses.**

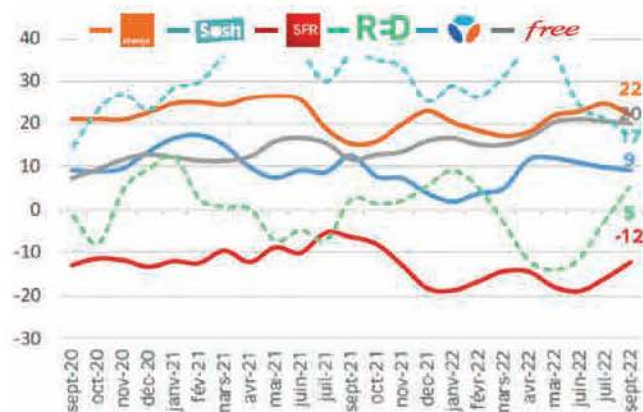
L'UNSa avait dénoncé à la fois ce retournement stratégique inique et son impact sur ces emplois, et a dû accompagner tous les salariés qui en ont subi les conséquences et ce, jusqu'à une action en justice pour imposer à la Direction une expertise sur les risques psycho-sociaux (RPS) de cette population en mars 2020 !

4 Remettre le client au cœur de l'entreprise

→ **Nouveauté 2022 dans cette orientation : renforcement de la qualité de l'exécution de bout en bout (NPS).**

ANALYSE UNSa : Si SFR a amélioré son NPS depuis 2019, on reste encore loin des autres opérateurs, que ce soit sur le Mobile ou le Fixe.

Exemple NPS client Fixe 2020-2022



Les orientations proposées ne présentent pas de moyens nouveaux pour arriver à l'améliorer significativement. Il n'y a toujours pas d'annonce d'une mise en place d'une Direction de la Qualité rattachée au Comex ou mieux à Altice France. **La contractualisation avec les sous-traitants « internes » reste insuffisamment claire et manque d'un suivi avec des normes « industrielles »** alors qu'assurant pour SFR une grande partie du service apporté au client final, le NPS dépend grandement de leur performance.

5 Adapter la culture d'entreprise pour gagner en agilité et en performance

→ **Nouveauté 2022 dans cette orientation :**
résilience technologique et engagement RSE

ANALYSE UNSa : le respect des engagements environnementaux est inscrit dans les orientations stratégiques et nous ne pouvons qu'y souscrire. Mais comment sera-t-il tenu au-delà de mots convenus ? Aucune Direction dédiée avec des moyens supplémentaires n'a été créée pour mettre en musique cet objectif important ! **Qui porte et rend compte des actions au Comex et informe régulièrement les salariés ? Comment ces derniers sont-ils concrètement impliqués au quotidien pour l'assurer ?**



LA PROJECTION À MOYEN TERME

Une fois le préalable des premières échéances importantes de remboursement de capital de la dette de 2025 et 2026 repoussées à mi 2028 moyennant 200 millions d'intérêt supplémentaire par an, **Altice s'inscrit et inscrit SFR dans une projection à quatre ans, soit 2027.**

C'est sur ce plan que l'appel aux investisseurs pour prêter de l'argent à Altice s'est réalisé. **En espérant qu'à cette date Altice se sera, cette fois valorisé !**

Les chiffres exacts projetés restent confidentiels, seuls les objectifs à moyen terme pour l'EBITDA, le cash-flow et l'endettement sont chiffrés publiquement.

Altice part du postulat que la hausse des taux d'intérêts, l'inflation sur les coûts d'achat (dont l'énergie) et le ralentissement économique dans les pays où il opère ne se poursuivront pas au-delà de 2024. En parallèle, Altice parie sur une augmentation du CA et de la rentabilité grâce à des **hausse de prix durables des abonnements Fixe comme Mobile et sur la baisse des investissements.**

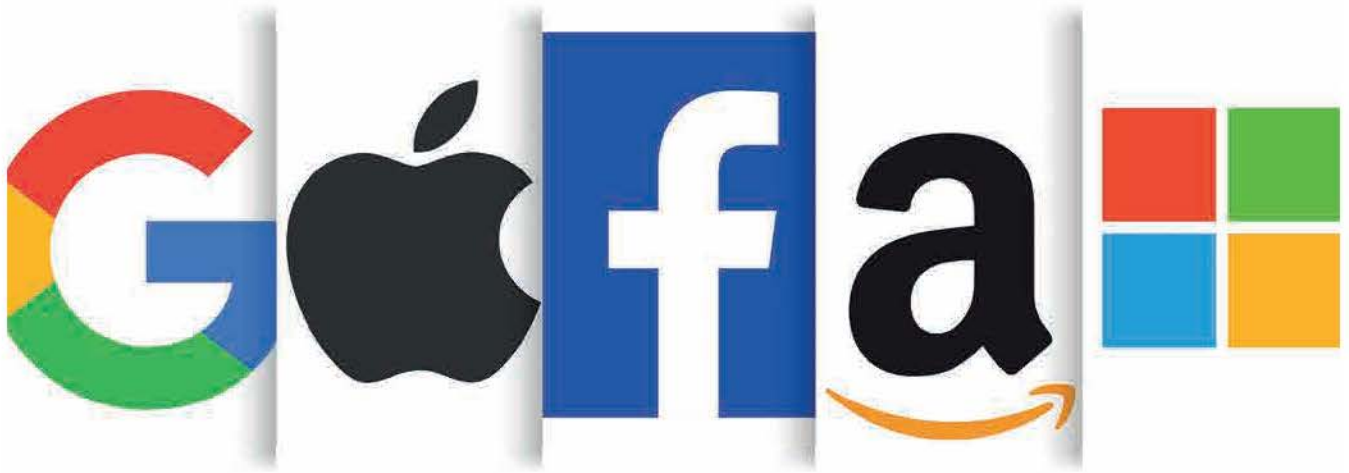
Le Business plan de l'Entreprise repose sur la reconquête des clients B2C (et de manière moins forte B2B). Les objectifs sont ambitieux dans un marché qui reste très concurrentiel. Au-delà de la croissance des ventes, l'amélioration de l'EBITDA et la baisse des investissements doit conduire à moyen terme à une **amélioration de la rentabilité et à une réduction de la dette.**

Les objectifs chiffrés annoncés à moyen terme sont une augmentation de 500 millions d'euros de l'EBITDA.

Au-delà des ventes incluant un churn en réduction suite à la migration vers la fibre des clients ADSL et Câble, Altice annonce, pour y arriver, une simplification SI supplémentaire et plus de digitalisation entraînant une baisse des charges. **L'UNSa défendra toujours l'emploi au sein de la Direction SI qui est la clef de voûte du fonctionnement de l'Entreprise.**

De plus, au moment de la multiplication des cyber attaques, externaliser les systèmes informatiques de manière étendue peut entraîner des risques opérationnels graves. **La réduction des investissements est prévue à partir de fin 2023, le déploiement 5G et Fibre seront alors largement avancés.**

La trésorerie disponible (« Free cash-flow ») devrait se monter à 1 milliard d'euros et une réduction du niveau de la dette est attendue à 4,5 fois l'EBITDA.



TELECOM OU BIG TECH : RIEN N'EST JAMAIS ACQUIS !

ET SI C'ÉTAIT BIENTÔT LA FIN DE VODAFONE ?

Le géant Vodafone n'en finit plus de connaître des difficultés. Il est bien loin le temps où Vodafone, comme Orange, avait vocation à être présent dans l'ensemble des marchés européens !

Son PDG a été remplacé fin 2022, et plusieurs investisseurs ont racheté des blocs importants d'actions, dont Xavier Niel et le fonds Cevian. L'inspirateur du modèle Altice, John Malone, patron de Liberty Global, a lui-même racheté, en février 2023, 5% de Vodafone. En 2019, Liberty Global avait vendu à Vodafone ses activités Fixe en Allemagne et en Europe de l'Est.

Parti du Mobile et connaissant des pertes de parts de marché importante au Royaume-Uni, en Allemagne et en Espagne en particulier, l'ex-actionnaire de SFR des années 90 a dû accélérer ses rachats d'opérateurs Fixe, ce qui l'a fortement endetté. Par ailleurs, Vodafone est englué dans une opération de rachat de l'opérateur anglais Three qui pourrait donner naissance au n° 1 du marché anglais.

Le refus de vendre à Xavier Niel ses activités en Italie (11 Mds d'euros étaient proposés par le patron de Free) ne serait que partie remise et le « dépeçage » semble désormais probable...

Du fait du poids des investissements et de l'incapacité à les rentabiliser dans un contexte financier et capitalistique délicat, même des géants comme Vodafone pourraient disparaître.

PARTICIPATION DES BIG TECH, UN NOUVEAU MODÈLE D'INVESTISSEMENT POUR LES TÉLÉCOMS ?

À QUAND LA PARTICIPATION AUX INVESTISSEMENTS DANS LE RÉSEAU ?

Le syndrome Netflix a mis en lumière à partir de 2018 l'importance de l'utilisation du réseau par les plateformes Internet. On découvrait alors que le soir c'était près de 30% de la capacité des réseaux Internet Fixe aux Etats-Unis qui était captée par la plateforme de streaming. Avec la multiplication des opérateurs de plateformes en ligne (Disney, Amazon Prime, YouTube...), **on est à près de 70% aujourd'hui des réseaux Fixe et Mobile, avec le déploiement massif de la 5G dans ce pays !** Et ce... gratuitement puisque ce sont les opérateurs Télécom qui leur fournissent gratuitement les infrastructures permettant leur diffusion.

Ces chiffres d'occupation des réseaux connaissent la même évolution en Europe où ils étaient estimés à 55% en 2022.

Après son homologue américain, la Commission Européenne lance en ce début 2023 **une consultation auprès de tout l'écosystème afin de déterminer si la réglementation doit évoluer avec des « Big Tech » devant payer leur écot.** Avec le développement à venir des objets connectés, des métavers et des blockchains, la situation n'est pas tenable et **le financement des infrastructures de connectivité d'ici 2030 est en jeu.**

TAXE NUMÉRIQUE ?

Au-delà de cette contribution, la Commission pousserait à **accélérer le déploiement des réseaux** en « facilitant » les procédures d'autorisation pour travaux et en baissant le prix de gros pour les opérateurs tiers utilisant les prises Fibre déployées. **Pas nécessairement une bonne nouvelle pour Orange et XPFibre.**

Un risque potentiel est qu'un géant du numérique comme par exemple Google qui, c'est peu connu, a investi non seulement dans les centres de données mais aussi dans les câbles sous-marins et dans les satellites, se mette à opérer directement des réseaux télécom en sollicitant à son tour des licences.

Le fait que les opérateurs Télécoms ont, en particulier dans la Data Mobile, recentré leur « cœur de métier » en vendant les points hauts aux TowerCo, faciliterait ce mouvement, comme nous l'avons déjà expliqué.

Dans ce scénario, la limite pour les Big Tech, devenus de fait opérateurs, serait que **l'essentiel des charges de transports qui reposent sur le réseau d'accès et non sur le cœur, augmenterait significativement leurs coûts, sans parler de l'environnement réglementaire dépendant de chaque pays et du coup de la commercialisation de leur offre.**

DES DIFFICULTÉS POUR LES BIG TECH MALGRÉ LEURS PUISSANCES

Malgré des CA colossaux et - hors plateformes de streaming - des bénéfices considérables, les Big Tech ont connu une année 2022 difficile, post Covid et guerre en Ukraine. Résultat, les plans sociaux se sont multipliés de Meta (ex Facebook) à Twitter en passant par Amazon.

Les dépenses publicitaires, cœur des revenus de la plupart d'entre eux, ont chuté alors que les investissements restaient soutenus face à **l'arrivée de concurrents multiples inconnus il y a encore peu de temps**. Ces derniers mois ont vu **l'explosion du chinois Tiktok** - par ailleurs ciblé par les autorités américaines et désormais européennes, tout autant pour son danger supposé d'espionnage au profit de son pays d'origine que pour sa puissance économique en développement.

Pour Amazon, peu dépendant des investissements publicitaires, c'est le ralentissement de ses ventes qui est en cause, dans un contexte récessif en marche. Ce dernier a vu sa valorisation boursière chuter de moitié en un an à peine... et Meta... par 6 !

CONSOLIDATION ? NOUVEAU MODÈLE ?

Les Big Tech sont les premiers utilisateurs de la capacité des réseaux Data sans rien payer aux opérateurs Télécoms qui ne parviennent toujours pas à valoriser suffisamment leurs investissements. **Faire participer les Big Tech aux investissements ferait sens, sous réserve du risque indiqué qu'une taxe numérique contribuant à les financer ne les incite pas à vouloir devenir eux-mêmes opérateurs !**

La consolidation des opérateurs en Europe permettrait de créer durablement des « Géants » qui auraient un pouvoir direct de négociation avec ces « GAFAM » (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft... et par extension Netflix et autres opérateurs de plateformes internet américains) sans passer par une réglementation !

Nous n'y sommes pas ! Mais la conclusion la plus efficace pour contrer les Big Tech serait de créer enfin le marché unique européen des Télécoms.

Pour rappel plus de 100 opérateurs Télécoms en Europe pour 447 millions de citoyens, 3 opérateurs aux Etats-Unis pour 331 millions d'habitants, 3 opérateurs aussi en Chine pour 1,4 milliard d'habitants.

Signe de l'inquiétude ambiante des dirigeants du secteur Télécom, une enquête inédite les interrogeant a été présentée lors du congrès mondial de Barcelone en février 2023.

Près de la moitié des patrons des opérateurs Télécoms pensent que leur entreprise ne passera pas la décennie suivante !

Les 600 milliards cumulés d'investissements de tous les opérateurs Télécoms européens entre 2011 et 2021 rendus nécessaires notamment par la croissance exponentielle des besoins en Data, n'ont en rien permis d'augmenter la croissance et la rentabilité à hauteur de ces sommes. **L'incapacité à monétiser la 5G ou la Fibre est due en particulier à une concurrence généralisée dans tous les pays.**

Malgré l'importance des investissements, on reste très loin de ceux investis par les opérateurs américains et chinois sur la 5G. **Seuls 25% des Européens ont accès à la 5G, quand 65% des Chinois et près de 90% des Américains peuvent se connecter à un réseau 5G.**

Le Covid est aussi passé par là, et du fait d'une politique forcenée de stimulation de la concurrence au bénéfice des consommateurs, la Commission Européenne semble peu à peu vouloir renforcer les industries.

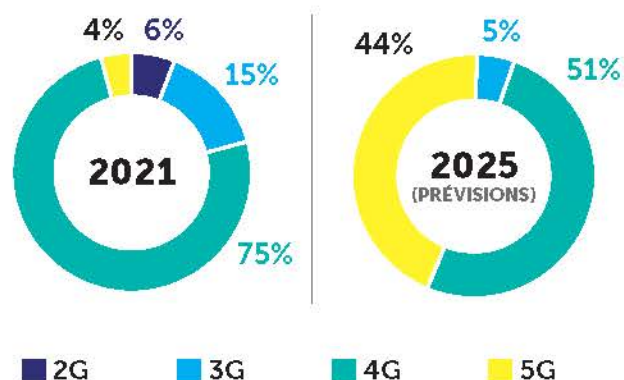
« Il est temps que nous ayons une discussion sérieuse sur les éventuels obstacles à la consolidation transfrontalière des fournisseurs de communications électroniques dans l'Union Européenne, ainsi que sur les avantages d'un marché intégré du spectre radioélectrique », a déclaré le 27 février 2023 Thierry Breton, le Commissaire Européen au marché intérieur et au numérique. Pour rappel, Thierry Breton est l'ancien patron d'Orange et d'Atos.

La Commission doit se décider en 2023 sur le rapprochement de deux opérateurs espagnols, Orange Espagne et MasMovil, qui ferait passer de 4 à 3 le nombre d'opérateurs du pays. Ce sera l'occasion de voir si en pratique la doctrine a changé... et donnera, ou pas, des idées de « mariage » à d'autres opérateurs. **La Commission Européenne l'actera-t-elle ? Les paris sont ouverts ! En attendant, la valorisation des opérateurs Télécoms en bourse n'a jamais été aussi faible.**

LA CONNECTIVITÉ : UN BIEN ESSENTIEL

La qualité de la connectivité est une obligation et non plus un confort, tant elle est intégrée dans la vie des gens et des entreprises. **Au même titre que l'électricité ou l'eau, la connectivité, qu'elle soit fréquence Radio, Fibre ou Satellite, est une ressource rare et stratégique.**

Focus : les connections par réseau mobile en Europe (source GSMA)



LA 5G, ON EN EST OÙ ?

2023 est l'année de la mise en œuvre de la 5G SA. Qu'apporte cette 5G SA ? Quelle 5G est déjà mise à disposition des clients ? Quelle évolution après la 5G ?

Il existe deux types de 5G :

- Le mode non stand-alone (NSA)
- Le mode stand-alone (SA).

Ces 2 technologies sont très différentes et complémentaires. La 5G NSA est une première étape permettant aux opérateurs une évolution depuis le réseau 4G.

5G NON STAND-ALONE - NSA

La majorité des premiers déploiements des réseaux 5G sont des déploiements en mode non stand-alone ou NSA. Le premier enjeu est d'améliorer le débit en fournissant une bande passante de données plus élevée et une connectivité plus fiable.

Pour se faire, l'opérateur s'appuie sur le cœur de réseau 4G et un accès radio sur des équipements 5G. Depuis 2019, nos clients ont donc des débits plus importants mais sans services spécifiques liés à la 5G.

Dans de nombreux pays, cette méthode 5G NSA n'a pas permis aux opérateurs d'augmenter leur ARPU. Effectivement, payer un abonnement ou un mobile plus cher pour un service équivalent n'a pas été très concluant pour les clients Grand Public.



5G STAND-ALONE - SA

La vraie 5G est basée sur un accès radio spécifique 5G (3,5Ghz + une partie des fréquences 4G) et un cœur de réseau 5G. C'est l'architecture définitive pour la 5G :

- L'interface radio utilise le spectre 3,5 GHz et des bandes basses supplémentaires qui peuvent être partagées dynamiquement avec la 4G ou complètement transformées en bandes 5G quand la pénétration des usagers 5G aura atteint un niveau significatif. Ces bandes basses seront indispensables pour assurer la continuité de couverture du service SA grâce à l'agrégation des fréquences
- Un réseau cœur 5G
- Des terminaux 5G compatibles SA

LES AVANTAGES DE LA 5G SA

Les capacités de la 5G stand-alone sont nombreuses.

Elles permettent de nouveaux cas d'usage :

- Latence ultra-faible et débits plus élevés
- Temps d'accès aux ressources radio ultra-rapides et par conséquent un accès plus rapide à de très hauts débits
- Les communications critiques, le Cloud gaming, les médias immersifs ou encore le contrôle des véhicules autonomes sont des enjeux imaginés...

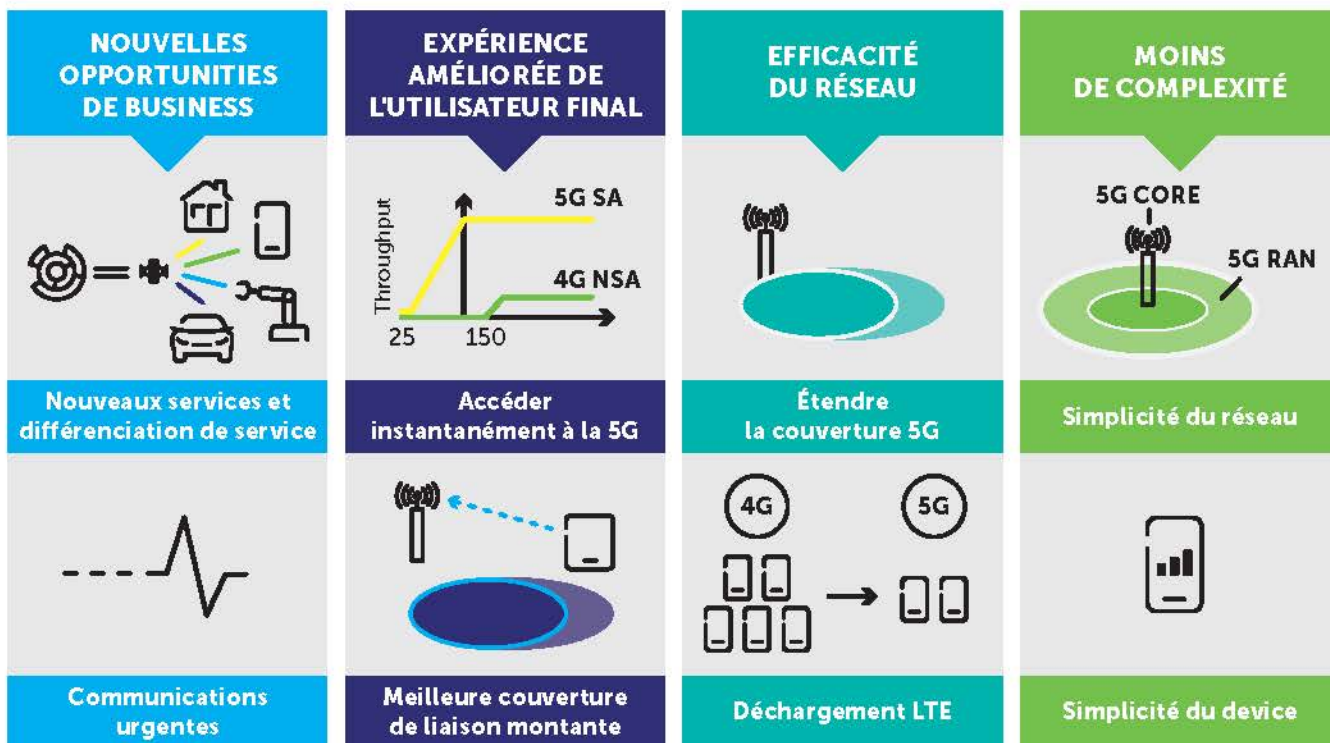
Un autre avantage de la 5G SA est la possibilité de découper le réseau en tranches selon les cas d'usage, aussi appelé Network Slicing. **Mais qu'est-ce que le network slicing ?**



LE NETWORK SLICING

Le Network slicing permet à un réseau d'être « découpé » en morceaux virtuels personnalisés pour prendre en charge des cas d'usage spécifiques ou des utilisateurs différents.

Par exemple, des joueurs intensifs qui auraient besoin d'une expérience à très faible latence, une utilisation pour des communications en réalité virtuelle, ou encore une application industrielle avec un entrepôt distant ayant des milliers, voire des millions de capteurs, le tout sur un seul et même réseau.



La 5G SA a pour objectif d'accompagner la digitalisation de l'industrie et de fournir de nouveaux services et usages.

À ce jour, les usages réels ne sont pas encore connus. En France, de nombreux constructeurs et intégrateurs ont lancé des tests, et des projets de recherche. Les usages s'orientent de plus en plus vers le B2B et peu pour le Grand Public. **Nous n'en sommes qu'au début de cette technologie et les prochaines années seront passionnantes.**

Tout comme la 4G a révolutionné les usages mobiles, la 5G apportera très certainement beaucoup de nouveautés.



DÉJÀ LA 6G ?

La 5G à peine arrivée, nous parlons déjà de 6G. Elle a été présentée comme la nouvelle génération de technologies de communication mobile et fait déjà l'objet d'activités de recherche intenses.

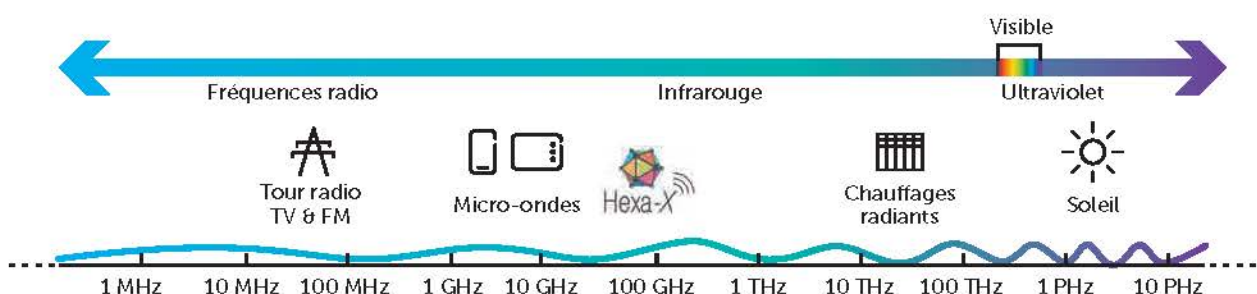
Bien que la 6G ait déjà reçu l'attention des médias, les recherches la concernant n'en sont qu'à leurs débuts. Les études sur de nouvelles perspectives d'usage et des techniques potentielles n'ont démarré que récemment.

En effet, l'écosystème des télécommunications prévoit des déploiements commerciaux de la 6G à compter de 2030. Ces recherches comprennent des analyses sur les services futurs, les performances, la faisabilité pratique à un coût abordable, la valeur ajoutée et l'impact environnemental. Mais d'où vient la 6G ?

ÉVOLUTION DES TÉLÉCOM

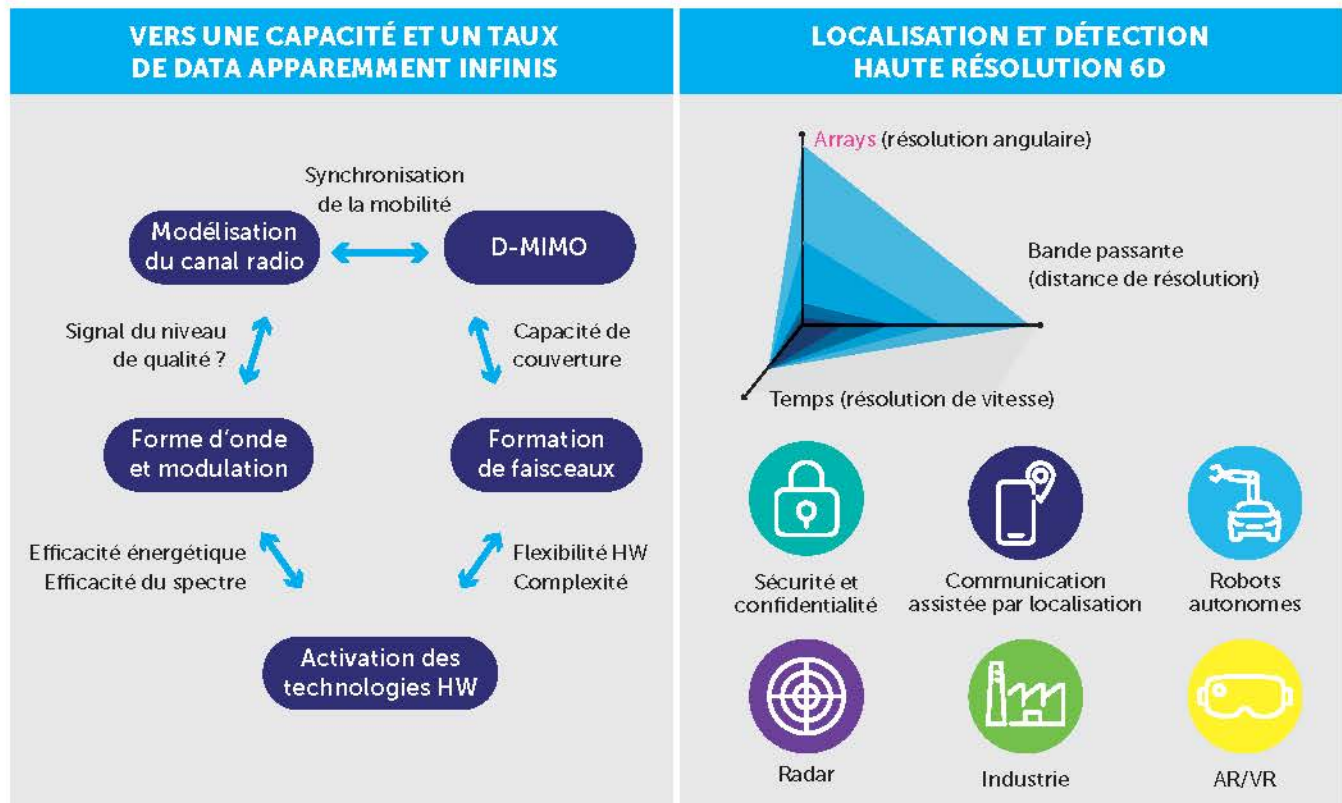
	Recherche sur les briques de base	Recherche sur le système	Normalisation	Tests	Lancement
6G (prévision)	2014 Concept de surfaces intelligentes reconfigurables	2021 Lancement des premiers projets de recherche européens	2026 Lancement des études techniques	2028 Premières spécifications	2030 Lancement
5G	2007 Concept du massive MIMO	2012 Lancement des premiers projets de recherche européens	2016 Lancement des études techniques	2018 Premières spécifications	2020 Lancement France
4G	1988 Concept de l'OFDM codé	2004 Lancement des premiers projets de recherche européens	2005 Lancement des études techniques	2008 Premières spécifications	2012 Lancement France
3G	1989 CDMA pour les communications cellulaires	1989 Lancement des premiers projets de recherche européens	1991 Début des activités ETSI 1998 Créa- tion du 3GPP	1999 Premières spécifications	2004 Lancement France
2G	1958 Modulation numérique MSK	1982 Lancement des premiers projets de recherche européens	1982 Lancement des études techniques	1987 Premières spécifications	1992 Lancement France

Les recherches sur la 6G en Europe sont principalement actives sur le projet Hexa-X. Ce consortium a identifié plusieurs axes majeurs pour les enjeux de la 6G qui se positionnera sur de nouvelles fréquences radio.



6G, UN PEU D'ARCHITECTURE

Les technologies radio 6G visent une capacité radio et un débit de données améliorés, ainsi que la localisation et la détection haute résolution 6D (3 dimensions spatiales, 3 dimensions de rotation). Elles sont explorées dans le projet Hexa-X.



Les grandes catégories de cas d'usage 6G potentiels, identifiées par le projet Hexa-X, consortium européen de recherche pour la 6G





DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les nouvelles fonctionnalités envisagées par la 6G garantiront des **opportunités sans précédent** pour permettre au développement durable de s'étendre à tous les aspects de la société ou de l'industrie, en exploitant la possibilité de collecter des données et de déclencher des réactions à l'échelle mondiale.

Par exemple :

Le cas d'usage « **Surveillance de la planète** » s'appuie sur l'installation de capteurs partout dans le monde afin de contrôler les indices environnementaux.

- Le cas d'usage « **Chaîne d'approvisionnement autonome** » peut intégrer les technologies d'IA (Intelligence Artificielle) ainsi que de Machine Learning à l'échelle mondiale pour réduire les déchets de production ou de chaînes logistiques.

La généralisation de ces cas d'usage peut être facilitée par l'introduction dans le réseau 6G, de réseaux non terrestres (satellites ou plateformes de haute-altitude) et de réseaux à liaison terrestre sans fil.



ZONES DE CONFIANCE LOCALISÉES

Certains cas d'usage nécessitent temporairement une performance extrême, en termes de capacité de traitement, de fiabilité, ou de sécurité, à un niveau tel qu'il est impossible de les appliquer à un réseau de grande ampleur.

Pour cela plusieurs solutions existent. Les réseaux d'infrastructures de capteurs, dans lequel des capteurs installés, qu'ils soient embarqués ou tiers, sont connectés, authentifiés et dans lesquels les données des capteurs sont vérifiées et intégrées à une représentation numérique du monde physique.

Le micro-réseaux IoT (internet des objets) pour les smart cities, où des dispositifs IoT simples, se connectent de manière autonome les uns aux autres pour former des réseaux avec un maillage local sans qu'il soit nécessaire de densifier le réseau. Il existe également des extensions de réseau sans infrastructures et de réseaux embarqués, où la couverture est hors de portée des périphéries réseaux, par exemple, grâce à un auto-relais multi-sauts.

Afin de permettre un déploiement rentable de la 6G sans pour autant avoir besoin de passer par des réseaux dédiés, créés sur mesure, il doit être possible de déployer un réseau de sous-réseaux, dans lequel les données et la connectivité restent à l'échelle locale, alors que la gestion et la configuration s'effectuent à l'échelle macroscopique.



DES ROBOTS AUX COBOTS

Avec l'avènement de l'IA, du Machine Learning et la prolifération de systèmes autonomes, les robots s'ancreront encore plus dans nos sociétés et industries, à la fois sous la forme de robots Grand Public à usage domestique et public, et de robots industriels complexes garantissant une fabrication flexible.

Plus leurs capacités évoluent, plus ils seront responsables de tâches encore plus complexes, nécessitant des robots mobiles et en interaction et coopération étroite (aussi appelés cobots). Ceux-ci collaborent à la fois avec des humains et d'autres systèmes autonomes, tout en apportant des solutions pour éviter tout incident préjudiciable.

En outre, de nombreux systèmes d'IA existeront uniquement sous la forme de logiciels, notamment dans un Cloud. Ils serviront de partenaire pour assister l'utilisateur chaque fois qu'il interagit avec un dispositif ou un système connecté.



JUMELAGE DE MASSE

La création de jumeaux numériques, à partir d'êtres humains, d'objets physiques et de processus, est rendue possible par le modelage et la reproduction fidèles du monde réel. Elle ouvrira la voie à des expériences inédites, et permettra de comprendre et de contrôler ces systèmes. Cela inclut à la fois une application du concept du jumeau numérique, introduit par la 5G, au processus industriel, notamment de fabrication, et, en outre, son extension dans d'autres domaines de la société.

Par exemple, en appliquant le jumeau numérique à la production alimentaire durable, il est possible de surveiller en temps réel la santé, les besoins et les troubles des cultures et du bétail. Il est alors possible d'administrer de manière autonome des nutriments/aliments et de répondre à toute menace afin d'augmenter le rendement et de réduire le gaspillage.

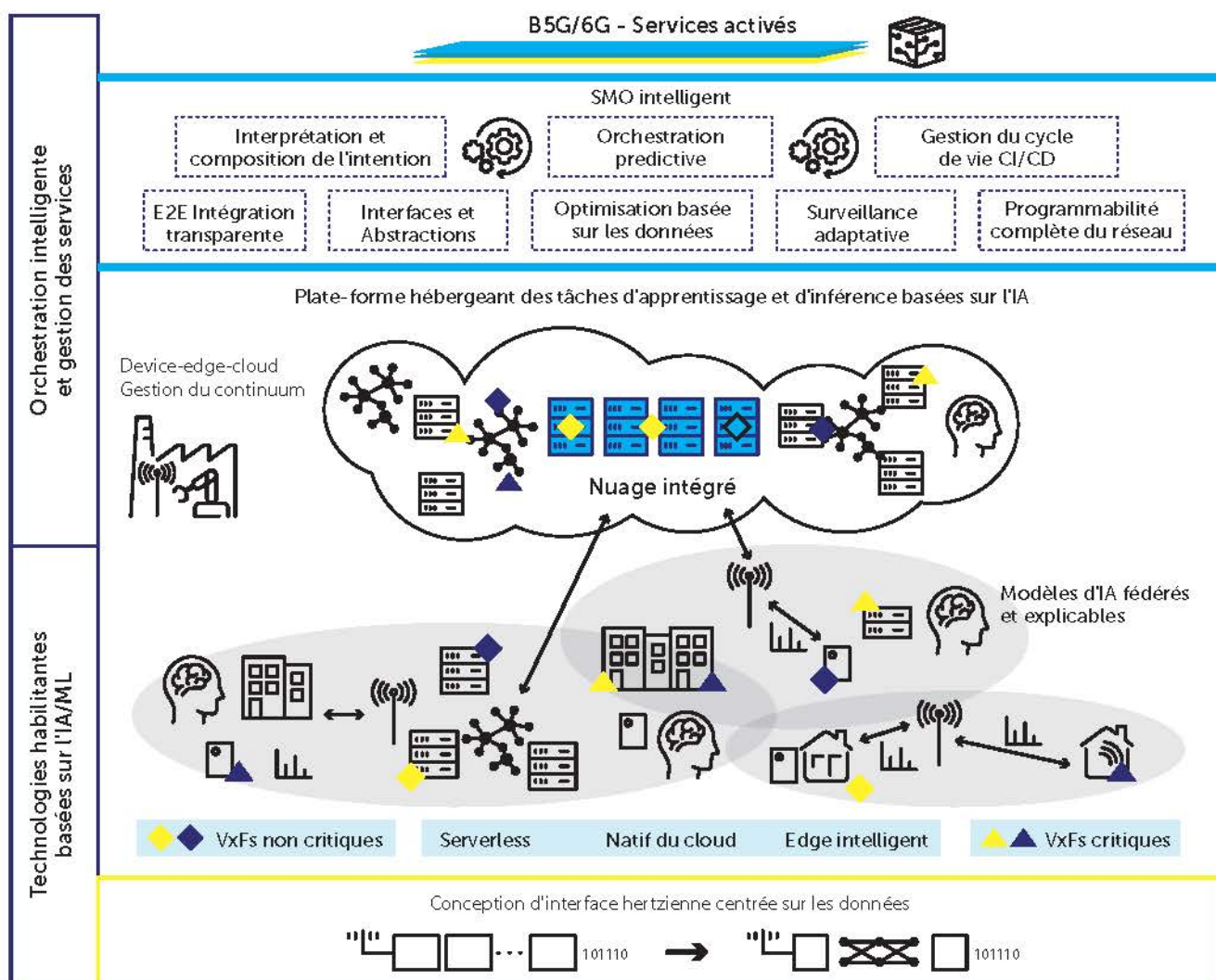
Il est également envisageable que chaque aspect d'une ville entière soit entièrement représenté numériquement, permettant ainsi un modelage, un contrôle et une gestion précise de la plupart des services privés et publics, tels que les services généraux, les transports en commun, la santé publique, ou le contrôle de l'environnement et de la pollution, pour **une smart city immersive.**



TÉLÉPRÉSENCE ET TRAVAIL À DISTANCE

Interagir avec, ou faire l'expérience du monde physique à distance, tout en jouissant d'une reproduction fidèle du monde réel deviendra la norme d'ici 2030. Cela inclut à la fois la réalité virtuelle, augmentée, ainsi que la réalité mixte, grâce auxquelles les utilisateurs peuvent interagir avec les reproductions virtuelles d'autres êtres humains ou objets en temps réel, par le biais d'interactions multisensorielles, en étendant l'expérience audio-visuelle à des expériences haptiques ou même olfactives, qui créent un monde cyber-physique totalement fusionné.

Les applications de la téléprésence iront de l'expérience passive via la diffusion de contenus sur vos équipements AR/VR locaux, comme regarder un spectacle ou une présentation à distance, par exemple dans le cadre d'un événement sportif immersif, à l'expérience entièrement immersive, dans laquelle votre avatar capture et réplique chacun de vos mouvements et offre des interactions continues avec des objets virtuels. Par exemple, dans le cadre d'un jeu AR multi-joueurs immersif en public, d'un jeu de réalité mixte ou de la cocréation, avec d'autres joueurs à distance, d'un prototype numérique avec un feedback haptique, permettant la co-création d'une réalité partagée. Cela demanderait aux appareils et applications locaux de contrôler et réagir à l'environnement local afin de positionner les objets virtuels correctement, au milieu d'objets réels.



Catalyseurs technologiques pour l'intégration de l'intelligence dans les réseaux 6G ; L'IA/ML est omniprésente dans la pile de protocoles réseau, de la conception de l'interface hertzienne à l'orchestration et à la gestion intelligentes du réseau.

5G, 6G, 7, 8...

ÉVOLUTION OU PROGRÈS ?

La digitalisation du monde, la numérisation de toute notre vie, l'évolution des technologies sont tout autant passionnantes qu'inquiétantes. Chaque saut technologique apporte de nouveaux usages, de nouvelles règles, mais aussi de nouvelles contraintes. Entre progrès et évolution, la différence peut se retrouver dans les impacts. Objectivement, **la liste des cas d'usages potentiels de la 6G est loin d'être exhaustive**, et certains cas d'usage actuels deviendront extrêmement plus poussés d'ici 2030, tandis que d'autres ne pourront pas même être inventés tant que les systèmes 6G ne seront pas déployés. **Dans le même temps, nous observons depuis début 2023 une très forte accélération des développements de l'Intelligence Artificielle.**

ET L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ?

L'Intelligence Artificielle, un rêve pour beaucoup de scientifiques, informaticiens, écrivains, chercheurs... Un rêve pour une partie de l'humanité tourné vers le progrès... Au détriment des autres ?

Est-ce une chimère dangereuse telle qu'a pu être l'énergie nucléaire ? Que ferons-nous de l'IA ? Qu'avons-nous fait des progrès ?

En cette année 2023, qui enchaîne les découvertes et les progrès de l'IA ... Comment penser à cette évolution fulgurante ? Le tout sans compter sur l'avènement de l'informatique quantique.

Nous allons réfléchir ici à l'IA, ses enjeux, ses possibilités, ses risques... et comment nous pouvons chacun nous positionner face à cette évolution fondamentale de notre société.

Le changement est en cours...

« Le problème de notre temps n'est pas la bombe atomique, mais le cœur de l'homme. »
Albert Einstein

DE BELLES PERSPECTIVES ?

L'IA est un changement de paradigme complet sur la quasi-totalité de nos usages et habitudes du quotidien.

Nous avons pu le voir récemment avec ChatGPT-4, où en quelques secondes l'IA est capable de rédiger un livre. Que dire de Midjourney, capable de créer des images si proches de la réalité. Un plaisir et un nouveau monde pour tous les artistes qui sont en mesure de tester tout un pan de créativité : nouvelles images, nouveaux textes, facilité de création...

L'IA, c'est aussi la capacité d'analyser en un temps record par la comparaison, des images médicales, des textes juridiques, et tout type de contenu. **L'IA, c'est la capacité de faire de nombreux actes à une vitesse qu'aucun homme n'est en mesure de faire.**

Il y a tellement de perspectives positives qu'il est quasiment inimaginable de les comprendre aujourd'hui.

Quand Asimov a écrit ses livres sur la fondation et les robots... pouvait-il s'imaginer que tant d'éléments décrits dans son œuvre seraient déjà en action moins de 100 ans plus tard ? **Le progrès technologique, en insistant sur le terme de progrès, n'est pas à confondre avec l'innovation technologique à tout prix.**

Le progrès s'entend avec une amélioration de la qualité de la vie humaine.

Lorsque Einstein et ses pairs ont permis par leurs recherches la création de la bombe nucléaire... ce n'était pas leur objectif. Les connaissances en physique nucléaire nous ont apporté, en particulier en France, une économie basée sur une énergie pas chère, et sans émission de CO2. Mais dans le même temps, ces découvertes ont permis la création de la bombe nucléaire, les accidents, et tant d'autres tensions basées sur les ressources.



La recherche en IA, tout comme la physique nucléaire, peut aboutir et aboutira certainement à de merveilleuses découvertes et à des progrès pour tous. Il revient à chacun des citoyens de veiller à ce que les usages ne soient pas détournés.

Ces derniers mois, nous avons vu de nombreux progrès très encourageants et positifs :

- Analyse médicale permettant l'identification précoce des cancers
- Analyse des données météorologiques permettant d'anticiper de plus en plus les risques climatiques et d'élaborer des systèmes climatologiques de plus en plus précis
- Facilitation de la recherche contextuelle
- Création graphique riche
- Reconnaissance de parole, et traduction en temps réel permettant de couper les barrières de la langue.

Ces nombreuses applications vont permettre une aide importante dans la vie des travailleurs, en améliorant leur productivité, et en simplifiant dans la plupart des cas leur quotidien.

Il a été estimé par Goldman Sachs que la croissance du PIB liée à l'IA pourrait atteindre 7% de croissance.

Nous voilà désormais dans un nouveau monde. Il y a 50 ans, nous passions le premier appel téléphonique, nous avions les tout premiers ordinateurs sans aucune interface graphique... Il y a 19 ans, Facebook était créé Il y a quelques mois ChatGPT, Midjourney et autres IA étaient dévoilés au Grand Public....

QUELLES CRAINTES ?

Toute nouveauté technologique, vient aussi avec son lot d'inquiétudes.

Qu'en est-il de ces effets collatéraux, ou néfastes, que craignent de nombreux spécialistes, ou passionnés du domaine ? Risquons-nous de plonger dans un monde asservi par les IA ?

Récemment, Elon Musk et des centaines d'experts mondiaux ont signé un appel à une pause de six mois dans la recherche sur les intelligences artificielles plus puissantes que ChatGPT 4. Ils s'inquiètent des menaces sur l'emploi, la désinformation et même sur le risque de perdre le contrôle de notre civilisation.

L'IA risquerait-elle, in fine, de conduire à notre perte? C'est la question de fond que posent Elon Musk et d'autres experts de l'IA dans une lettre ouverte.

Dans un courrier signé par plus de 1.100 signataires en mars 2023, dont le milliardaire patron de Twitter mais aussi Steve Wozniak, cofondateur d'Apple, Gary Marcus, professeur spécialiste de l'IA, Noam Shazeer, fondateur de Character.ai, Emad Mostaque, fondateur de Stability AI et bien d'autres, **les spécialistes appellent tous les laboratoires d'IA à faire une pause.**

Il est vrai que l'enthousiasme permanent autour de l'IA nécessiterait un minimum d'approfondissement, de prise en compte du sujet par nos gouvernants, et tout simplement par la société et les citoyens.

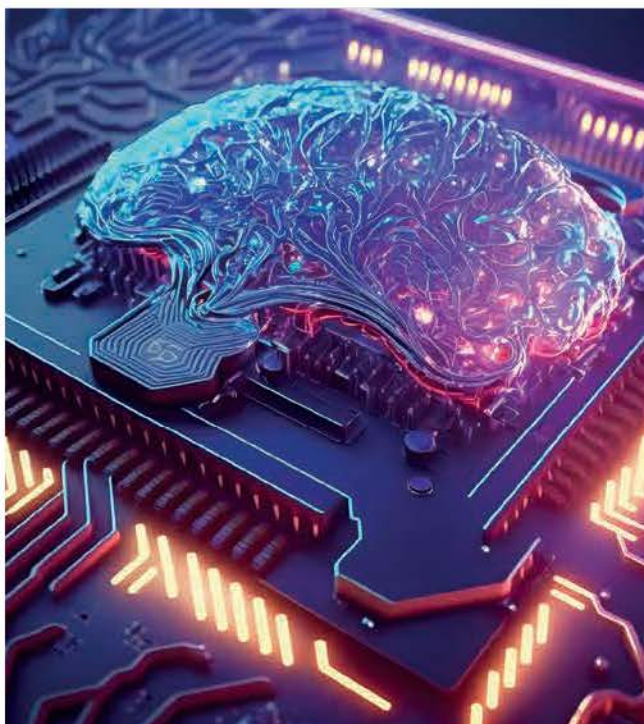
Si comme nous avons pu le dire, l'IA va apporter de nombreux progrès positifs, il semble important de prendre conscience de ses impacts sur notre quotidien.

Quid du système éducatif ? "ChatGPT rédige-moi un article sur Napoléon"... et deux secondes plus tard, fin des devoirs. Quid du journalisme et des fake news ? "Midjourney, crée-moi une photo de Barack Obama et Angela Merkel sur la plage ?"... et hop une fausse photo devient virale.

Aujourd'hui, il y a encore des moyens pour les plus attentifs de repérer une photo créée par une IA. Les textes de devanture des magasins ne sont pas intelligibles, les mains des personnes ont 6, 7 ou 9 doigts ... Mais demain, à très court terme, quand les IA seront mélangées et que nous tendrons vers une AGI (Artificial General Intelligence) qui sera en mesure de mélanger les « compétences » des différentes IA, comment faire la différence entre le vrai et le faux ? Quelles armes critiques auront nos enfants, et nous-mêmes pour nous assurer de la réalité des informations ?

L'IA avancée pourrait représenter un changement profond dans l'histoire de la vie sur Terre, et devrait être planifiée et gérée avec l'attention et les ressources nécessaires.

Il semble important de garder la conscience propre à l'humain, l'esprit critique, et de suivre avec attention les évolutions en cours dans notre société qui vit un nouveau bond technologique majeur.



UN MONDE DE PROGRÈS ET DE TECHNOLOGIE

Cette année 2023 est marquante d'un point de vue du progrès technologique, avec l'avènement de la 5G, les annonces quasi journalières des progrès de l'IA et autre technologie en devenir.

Elle est aussi marquante du fait des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux qui se présentent. Saurons-nous tous ensemble faire bon usage de ses technologies pour en faire des progrès constructifs et positif pour tous ?

De nombreux efforts sont faits par les sociétés (humaines) pour un usage intelligent et un développement positif du progrès. Les enjeux climatiques peuvent en partie s'affronter grâce à ces progrès technologiques. Nous pouvons utiliser la science et les technologies pour un développement équitable de notre société.

Chacun peut apporter sa goutte d'eau pour s'approprier toutes ces évolutions et s'assurer qu'elles soient positives.

Un jour, dit la légende, il y eut un immense incendie de forêt. Tous les animaux terrifiés, atterrés, observaient impuissants le désastre. Seul le petit colibri s'activait, allant chercher quelques gouttes avec son bec pour les jeter sur le feu. Après un moment, le tatou, agacé par cette agitation dérisoire, lui dit : « Colibri ! Tu n'es pas fou ? Ce n'est pas avec ces gouttes d'eau que tu vas éteindre le feu ! » Et le colibri lui répondit : « Je le sais, mais je fais ma part. »

Pierre Rabhi



ET DE L'AUTRE CÔTÉ DE L'ATLANTIQUE ? LA SITUATION D'ALTICE AUX ÉTATS-UNIS

Suite aux rachats de SFR et de Portugal Telecom en 2014 et 2015, Altice rachetait deux câblo-opérateurs régionaux aux États-Unis en 2015 et 2016 avant que sa frénésie de rachat soit stoppée net par leurs reprises difficiles et par l'endettement accumulé. L'UNSa avait largement analysé cette situation dans les précédentes éditions de ce journal. Les difficultés se sont hélas poursuivies depuis pour Altice.

En 2018, Altice a été séparé en deux entités, Altice Europe (Altice France et Altice International) et Altice USA, dont le seul point commun apparent est l'actionnaire principal Patrick Drahi. En facial, les deux sociétés sont donc deux silos bien distincts.

Si depuis 2021 Altice Europe n'est plus en bourse, Altice USA reste coté à Wall Street, et son parcours n'est pas plus brillant que celui qu'avait connu Altice Europe dans un marché boursier où, il est vrai, tous les opérateurs Télécom et Câblo-opérateurs n'ont pas la faveur des investisseurs.

Altice USA a perdu près de 80% de sa valeur depuis son introduction en 2017.

DES INVESTISSEMENTS... AU PRIX D'UN ENDETTEMENT MASSIF

Le but initial de cette « spin-off » était de permettre à Altice USA de dégager les moyens d'investir massivement dans le déploiement de la Fibre pour stopper la fuite des clients de ses offres de bouquets de chaînes TV, voire de repartir dans le rachat d'autres câblo-opérateurs afin d'étendre son emprise territoriale.

Comme l'UNSa l'a aussi déjà expliqué, quand on parle « Altice » on compare des sociétés ayant des activités différentes. Aux États-Unis, l'activité principale d'Altice sur les zones géographiques où il est présent, reste d'abord de fournir des bouquets de chaînes TV par le câble et des communications locales. L'activité « Télécom » de fournir des accès Internet est plus récente, comme celle d'offrir des abonnements mobiles en tant que MVNO.

C'est bien une activité en déclin qu'Altice a rachetée en 2016 et 2017, avec le rachat de Cablevision et de Suddenlink, les clients abandonnant mois après mois les offres TV des câblo-opérateurs pour les offres internet des opérateurs Télécom (ATT, Verizon...) qui leur permettent de « streamer » avec confort sur Netflix et autres Disney +.

Tous les câblo-opérateurs sont dans l'urgence d'offrir des offres d'accès internet Fixe au Très Haut Débit, soit en déployant un réseau de prises FTTH massif, soit en mettant à niveau leur réseau Câble et enfin, en négociant des accords MVNO pour proposer des bundle avec des offres Réseau Mobile.

Alors que les leaders - présents quasi nationalement - Comcast et Times Warner Charter de John Malone semblent en train de réussir cette mue, **le pari est loin d'être gagné pour Altice USA.**

Sa taille bien moindre par rapport aux mastodontes que sont Comcast ou Time Warner ne lui permet pas les mêmes capacités d'investissements et de partenariat, que ce soit avec les opérateurs Télécom, les opérateurs de plateformes Streaming ou les bouquets TV.

De plus, ces derniers n'ont pas mis en place la même stratégie qu'Altice. Essentiellement, ils ne font que mettre à niveau leurs réseaux Câble sans déployer de prises FTTH et nouent des partenariats puissants avec les opérateurs Télécom en particulier Mobile (en attendant un rapprochement ?). **Altice lui s'est lancé dans un déploiement massif de prises FTTH qui devait à l'origine recouvrir l'ensemble de son réseau, et nécessitait donc un investissement que ne supportent pas les autres.**

À ce jour, Altice USA perd en proportion plus de clients sur le Câble et en gagne moins sur les nouvelles activités Télécom, en particulier Mobile.

Mais est-ce la bonne stratégie ?

L'accès Internet se fait de plus en plus avec la 5G, le deuxième opérateur du pays, Verizon, a même décidé de limiter certains investissements en Fibre pour massivement investir dans son réseau Mobile. Avec des

forfaits Mobile Data généreux en gigabits, il n'y a qu'à se promener dans New-York par exemple pour voir la plupart des gens connecter leur ordinateur via la 5G alors qu'ils couraient après des accès WIFI il y a encore 2/3 ans !

In fine qui aura raison ? On peut supposer que le déploiement de prises FTTH sera payant mais il reste un investissement à plus long terme que la mise à niveau des prises câbles. **Cette stratégie devrait porter ses fruits dans les prochaines années. Mais Altice USA a-t-il le temps d'attendre ?**

Ses résultats actuels ne sont pas bons, en 2022 le CA a baissé de 4% et le résultat net est en chute de 12% avec même une perte nette de près de 200 millions de dollars au quatrième trimestre.

Le doute sur la stratégie même d'Altice a conduit, on l'a vu, à un effondrement de sa valeur en bourse. Rachetés par Altice 28 Mds d'euros, les deux câblo-opérateurs ne pourraient valoir que 24 Mds d'euros aujourd'hui. Le projet de vente officieux de Suddenlink semble d'ailleurs avoir été abandonné faute d'un acheteur prêt à payer le prix souhaité par Altice.

Après le succès relatif du rachat de SFR et de Portugal Telecom, la capacité à faire croître le CA des sociétés rachetées - dans un contexte de gestion d'un endettement massif - est loin d'être démontrée par Altice.

Au moment où les taux d'intérêts augmentent, la dette nette d'Altice USA de 24 milliards de dollars est de 6 fois son EBITDA. Rajoutés aux 31 Mds d'euros d'Altice France et Altice International, cela fait ... 55 Mds de dettes pour Altice.

La stratégie vantée par Altice de pouvoir à la fois réduire les coûts et augmenter la rentabilité sur le long terme ne marche toujours pas.

Comme l'expert américain MOFFETT l'a indiqué « la stratégie impitoyable de réduction à court terme des coûts d'Altice a entraîné un affaiblissement quelques années après et maintenant Altice est en mode nettoyage ».

CHANGEMENT DE MANAGEMENT

En 2016, les investisseurs et agences de notation avaient poussé à l'arrivée d'un management extérieur au cercle « Alticien » avec l'arrivée de Michel Combes et Michel Paulin à la tête de SFR.

En 2022, l'histoire se répète aux Etats-Unis avec le départ de Dexter Goei qui accompagnait Patrick Drahi depuis plus de quinze ans, et l'arrivée de pas moins de trois dirigeants du leader du marché américain Comcast, dont Le nouveau PDG Dennis Mathew.

La greffe prendra-t-elle mieux que chez SFR ?

Le nouveau PDG a défini une nouvelle stratégie « de croissance » revenant sur le tout FTTH afin de limiter les investissements en s'en tenant pour les zones rurales de Suddenlink à une remise à niveau DOCSIS 3.1 du Câble.

Par ailleurs, il y a urgence à gagner des abonnés mobiles en renforçant les accords MVNO et à développer des bundle Accès Internet/Abonnement mobile comme l'ont fait avec succès les autres câblo-opérateurs. Cela passera aussi par un investissement dans ses 137 boutiques.



QUEL AVENIR POUR SFR ? À QUAND UNE UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE AU NIVEAU D'ALTICE FRANCE.

SFR s'est appauvri depuis janvier 2015, date de l'arrivée d'Altice, à travers l'extraction d'actifs, la charge de la dette et l'incapacité à développer son CA. Altice, lui, s'est développé à travers le développement de nouvelles activités grâce aux achats de SFR à ses sociétés « sœurs » (déploiement, Service Client, conseil...). Pour nos dirigeants, les sociétés du Groupe ne font qu'un, que ce soit sur le plan économique ou en termes de management. Pour autant l'unité sociale, elle, reste absente. Le constat factuel en ce mois de juin 2023 que nous pouvons tirer est le suivant :

1 Le parc FTTB qui était le cœur de la valeur de Numericable et de la stratégie dans le rachat de SFR en 2014 (« la valeur est dans le câble ») ne vaut plus grand-chose à l'heure du FTTH en 2022. Les clients ADSL SFR censés faire économiser les euros payés à Orange pour le raccordement Cuivre ont peu migré vers le câble entre 2015 et 2020. On ne compte plus le nombre de prises FTTB déployées et non vendues.

2 Les 50% de XPFibre qui ont été cédés ne sont ni rentrés dans le patrimoine de SFR ni d'Altice mais ont servi à désendetter le dirigeant. Les déploiements de prises FTTH par XPFibre s'est fait par endettement et subventions des autorités dans le cadre du plan Fibre. Le gain sur les paiements pour les abonnements ADSL à Orange sur le Cuivre sont désormais payés pour les abonnements Fibre à XPFibre, toujours le même coût pour SFR !

3 Les points hauts (antennes, toits terrasses...) qui rapportaient de l'argent à SFR, près de 100 millions d'euros par an grâce à la location d'espaces à d'autres opérateurs, sont devenus une charge récurrente de 280 millions d'euros à payer annuellement, soit la moitié de la masse salariale de SFR... incluant les charges sociales de l'employeur.

4 Les multiples sous-traitance « internes » ne semblent pas avoir fait économiser beaucoup d'argent à SFR contrairement aux objectifs annoncés.

5 Le CA n'évolue pas et s'il reste à peu près constant depuis ces trois dernières années, c'est avant tout grâce au rachat d'autres opérateurs Mobile.

6 SFR a perdu plus de la moitié de ses salariés et est désormais l'opérateur qui en a le moins.

7 Si historiquement les prestataires sont nombreux au SI, ils représentent une part croissante des effectifs de beaucoup de directions.

Doit-on le faire le lien entre les PDV successifs et les difficultés de SFR ?
→ OUI

Doit-on faire le lien entre réussite commerciale, plan de recrutement ambitieux et une ré-internalisation de plus de tâches au sein de SFR ?
→ Certainement

CONCLUSION

Une fois ce constat fait, l'avenir de SFR pourrait paraître incertain et les parties prenantes à l'Entreprise (investisseurs dans la dette, gouvernement, concurrents) pourraient penser que l'avenir de SFR serait tôt ou tard d'être vendu à un autre opérateur quand les conditions de marché seront meilleures. Pour autant la faiblesse d'Altice, qui fonctionne comme une PME, a démontré sa plasticité et sa capacité à s'adapter en quasi-temps réel à un marché des Télécoms mouvant aussi bien au niveau réglementaire que « cœur de métier » et bien sûr au marché financier pour saisir le meilleur moment pour négocier sa dette. Aiguillonée par les banques d'affaires dont il est client et avec qui il a développé des relations fortes, Altice bénéficie des analyses Marché de ces derniers et des « tendances » d'investissement à venir. Force est de constater qu'Altice a été un des premiers opérateurs à valoriser ses antennes, à les filialiser puis à les vendre. Il a été suivi par la quasi-totalité des autres opérateurs endettés ou pas.

De manière identique, il a vendu une part minoritaire du réseau Fibre extrait des actifs de SFR, même si l'option de rachat des minoritaires de la filiale créée pour l'occasion par XPFibre, une fois le déploiement (et le CA apporté à ERT/Icart I) terminé, est plus que probable en 2023. Rachat qui devra être financé au moins en partie par d'autres « valorisations » d'actifs

de SFR comme les Data Centers, car un endettement supplémentaire sera difficile. **L'histoire continue et continuera pour Altice, mais à quel prix pour l'avenir de SFR Pôle Télécom, et surtout pour ses salariés et leur emploi.** SFR a perdu près de 8000 salariés depuis 2015 : en décembre 2014, SFR avait 16148 salariés, sans compter les 2000 salariés de SFR Service Client !

Plus SFR perd de salariés, plus Altice en recrute. Altice a créé depuis 2017 près de 2000 emplois chez ATS (ERT, Icart, Rhôn'Telecom) travaillant essentiellement pour SFR. Concernant Intelcia, les nombreux emplois créés dans son activité Relations Clients l'ont été à l'étranger car le service pour les clients SFR est géré en Offshore alors qu'Intelcia aurait des centres en France avec près de 2000 salariés travaillant pour ses autres clients (Humanis, EDF...) ! Les prestataires représentent aujourd'hui plus de 50% des effectifs du SI. Ces prestataires sont les seuls réellement « externes » puisque venant avant tout de SSII comme Cap Gemini ou Sopra.

Plus inédit, ce sont plus du tiers des effectifs du Réseau qui sont des prestataires venant essentiellement de Rhôn'Telecom.

- **À la Direction du Déploiement et des Services** (de retour au B2B depuis 2022), ce sont 50% d'externes venant majoritairement de Rhôn'Telecom
- **À la DRC B2B**, ce sont plus de 50% aussi des effectifs qui sont des prestataires « internes » venant d'Intelcia
- **Même à la DSO**, près de 40% des effectifs viennent de Rhôn'Telecom
- In fine, seules la Direction B2C et les Directions fonctions supports ne sont pas concernées

Alors que ces sociétés ne travaillent que pour SFR (hors Intelcia), la raison de leur existence semble avant tout d'avoir des salariés moins bien payés avec des conditions de travail moins favorables.

À QUAND UNE UNITÉ SOCIALE EN ADÉQUATION AVEC L'UNITÉ ÉCONOMIQUE ?

Pour nos dirigeants, l'unité économique et financière n'est plus depuis longtemps SFR, mais Altice France.

Les résultats d'ATS, de la DSO et du B2B sont d'ailleurs confondus au sein d'une unité appelée « Business Services » sans distinction entre eux. On a vu aussi que les orientations stratégiques de l'UES SFR sont plus celles d'Altice France, incluant toutes les filiales, que celles de SFR. **La véritable question est donc de se demander pourquoi les dirigeants ne créent pas d'unité économique et sociale (UES) au niveau d'Altice France tant les liens économiques, financiers et stratégiques sont unis.** Cela permettrait pourtant de ne plus se poser de question sur l'appauvrissement de SFR puisqu'il conduit à un enrichissement au niveau d'Altice France et qu'in fine nous sommes tous salariés d'Altice France, que l'on travaille chez SFR, XPFibre, à la SRR et à la SMR, chez SFR Distribution, chez ERT, chez Icart, chez Rhôn'Telecom ou chez Intelcia ! **Une unité sociale devrait conduire à une harmonisation des accords sociaux et des conditions de travail qui reste à ce jour différente voire très différente selon les sociétés.**

L'UNSa est présente dans toutes les sociétés d'Altice France et défend tous les salariés, quels que soient leur statut et leur entreprise d'origine. L'UNSa demande depuis longtemps qu'il y ait une unité sociale qui corresponde à l'unité économique réelle de l'entreprise. Ce sera un de nos combats majeurs pour la prochaine mandature !

Évolution du nombre de salariés par société Altice France

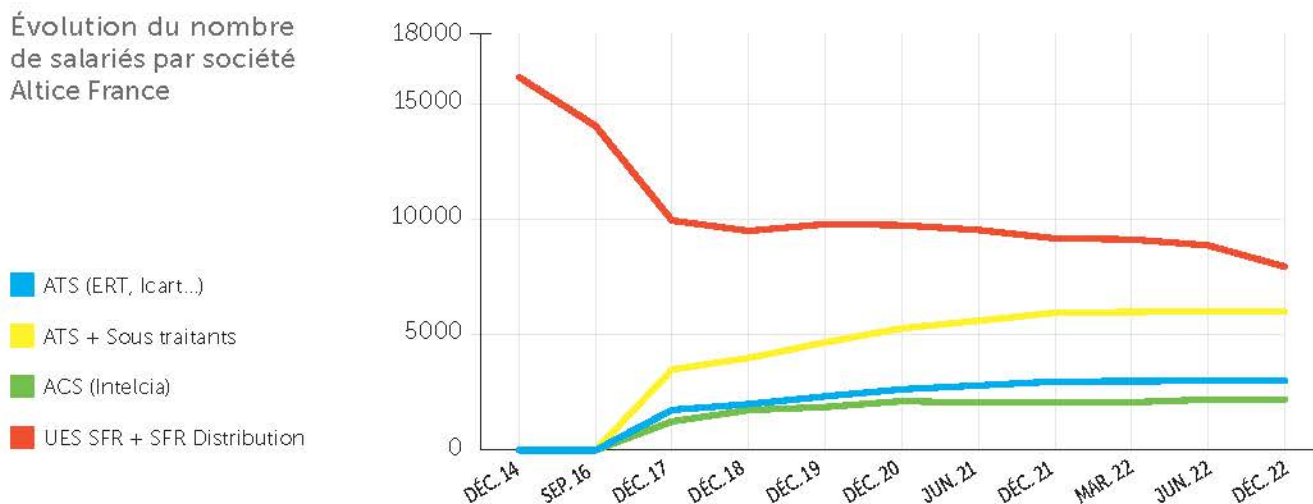
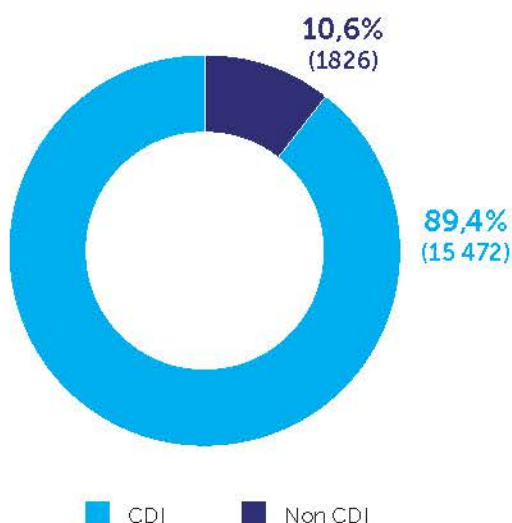


TABLEAU DE BORD SOCIAL DU GROUPE

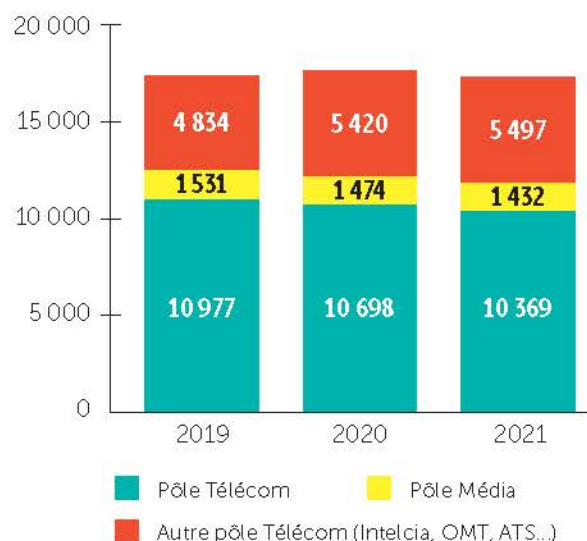
DONNÉES SUR LES EFFECTIFS

Les chiffres 2022 ne seront communiqués que le 1^{er} juillet 2023.

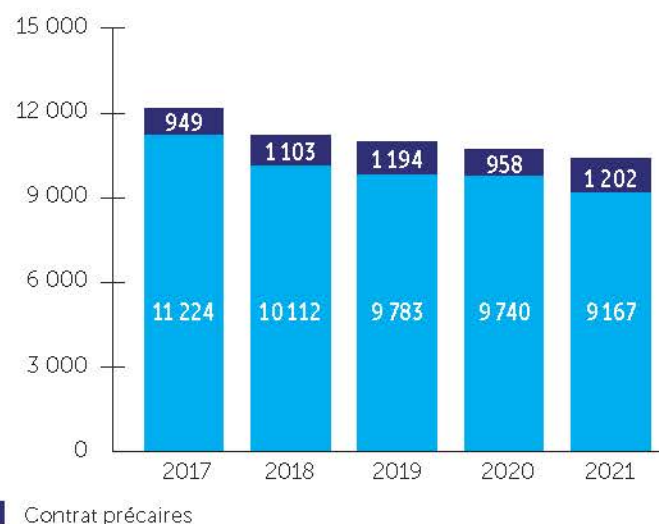
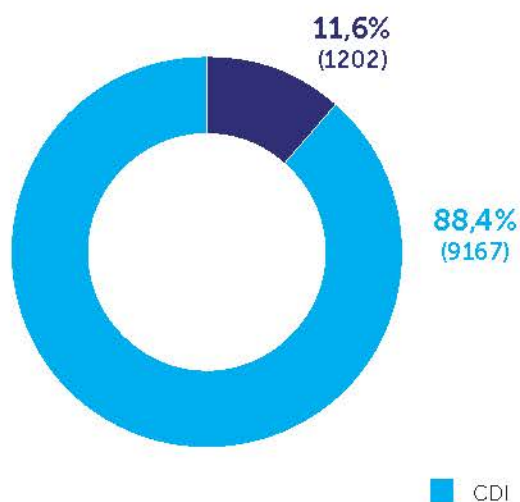
Effectifs CDI du Groupe fin 2021



Évolution effectifs CDI/CDD du Groupe



Évolution de l'effectif du périmètre Télécom d'Altice (hors prestations, stages et mandataires)



L'UES continue inexorablement la baisse de ses effectifs, en général et plus particulièrement en CDI. Cette baisse est compensée par l'augmentation parallèle des effectifs des autres pôles Télécoms (Intelcia, OMT, ATS...) et de leurs sous-traitants.

DONNÉES SUR LES EFFECTIFS DE L'UES SFR ET SFR DISTRIBUTION

SOCIÉTÉS	DÉC. 2017	DÉC. 2018	DÉC. 2019	DÉC. 2020	DÉC. 2021
SFR SA	5 593	5 496	5 634	5 633	5 489
SFR DISTRIBUTION	2 800	2 568	2 398	2 399	2 104
SFR BUSINESS DISTRIBUTION	404	450	624	583	524
SFR FIBRE EX NUMÉRICABLE	348	304	317	217	315
COMPLETEL SAS	308	285	289	280	273
SRR SCS	281	238	276	275	268
SFR FTTH			127	130	131
SMR	55	55	51	51	48
ALTICE FRANCE	9	9	10	10	15
HIVORY		58	57	61	
SFR COLLECTIVITÉS	28	20			
NUMERGY	19	10			
FUTUR TELECOM SAS	54				
CONNECT ASSISTANCE	42				
TOTAL GÉNÉRAL	9 941	9 493	9 783	9 739	9 167

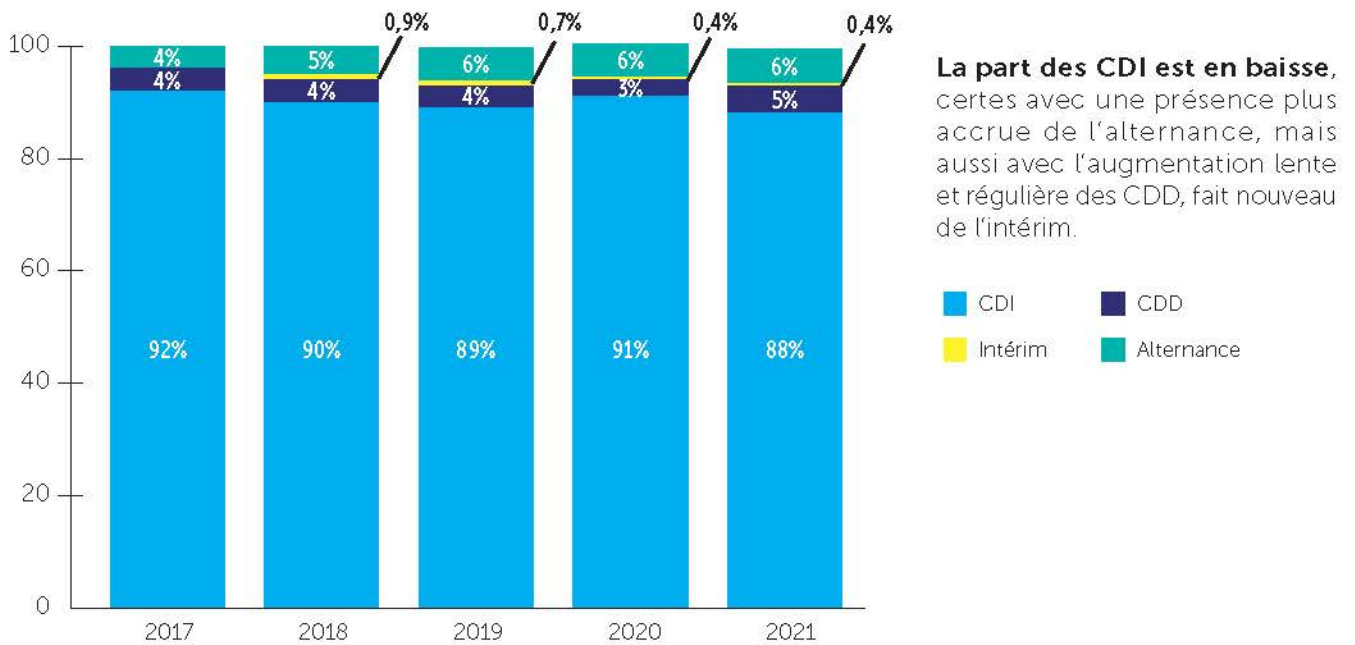
-12%

Hivory quitte le périmètre SFR en 2021, reprise par Cellnex

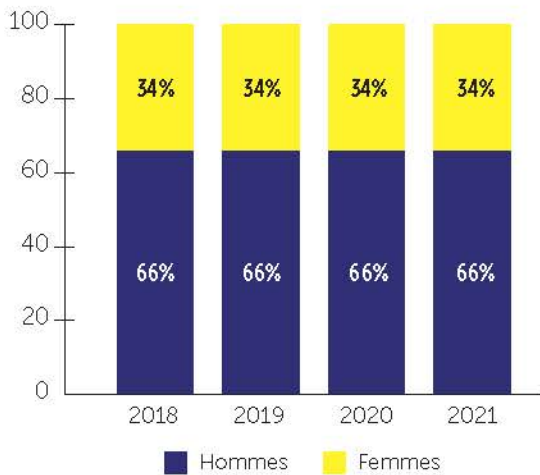
ANALYSE UNSa

- UES SFR et SFR Distribution connaissent une baisse continue, qui s'est accentuée en 2022. S'est ajoutée aux effets du PDV une explosion des départs avec plus de 300 démissions.
- Intelcia, ERT, Icart et surtout Rhôn'Telecom poursuivent une forte croissance
- Quel avenir pour ces salariés après la fin du déploiement de la Fibre ?

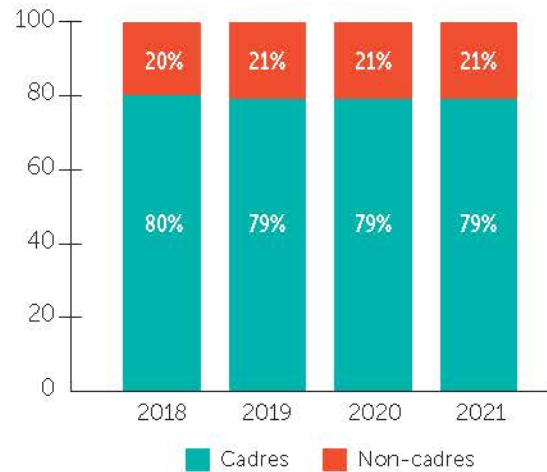
Répartition de l'effectif total du Pôle Télécoms Altice (hors prestations, stages et mandataires)



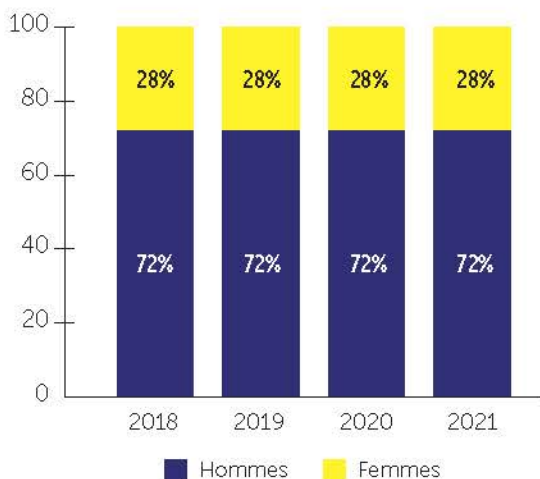
Répartition effectif CDI par genre



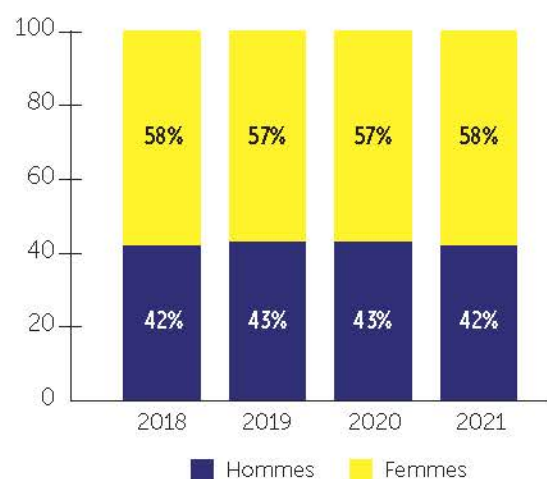
Répartition effectif CDI par CSP



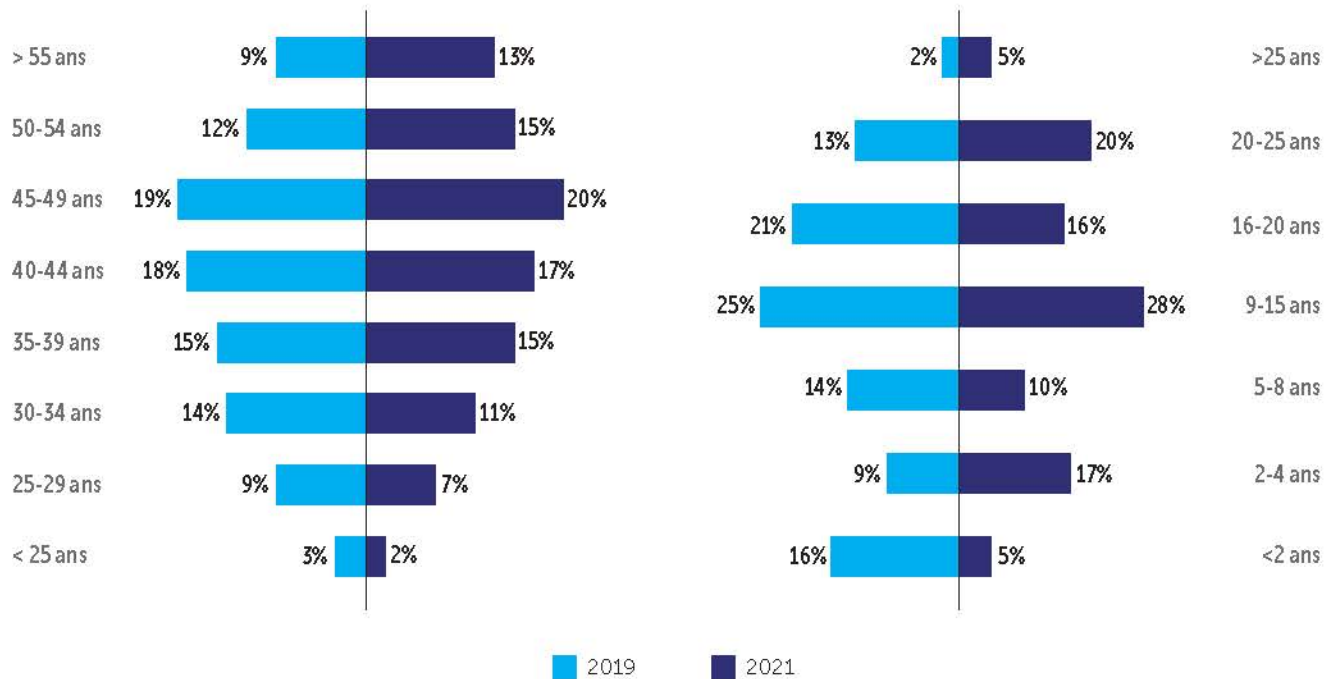
Répartition effectif Cadre par genre



Répartition effectif Non-Cadre par genre



Pyramide des âges et ancienneté



Les tranches d'âge supérieure à 45 ans augmentent leur proportion de 1 à 4% entre 2019 et 2021. À l'inverse, **les tranches d'âges inférieures à 35 ans** perdent 1 à 3%.

La part de **nouveaux entrants** baisse à nouveau, après une période 2017-2018 qui avait vu une accélération des embauches.

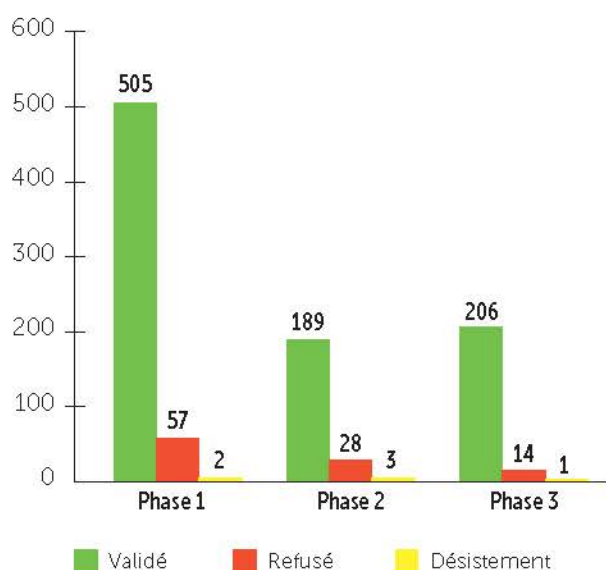


L'IMPACT SUR L'EMPLOI DU PDV SUR LES EFFECTIFS DE L'UES SFR

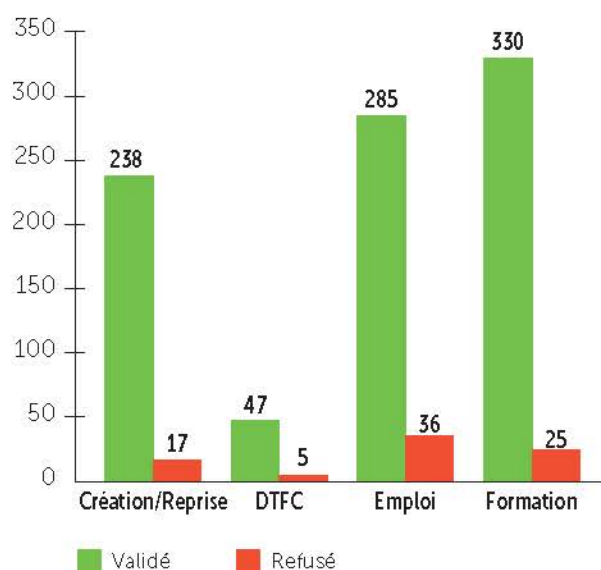
Plan de Départs Volontaires 2021/2022

SFR UES	ZONE INSEE : (TOUS)			CSE : (TOUS)				DIRECTION : (TOUS)		
TAUX DE RÉALISATION	DÉPARTS NON RÉALISÉS	POSTES OCCUPÉS SUPPRIMÉS	RÉAFFECTATIONS				COMMISSIONS DE VALIDATION DES PROJETS			CATÉGORIES IMPACTÉES ET NON FERMÉES
84,3%	15,7% 189	1 204	PAP RÉSERVÉS	DÉPARTS DE PHASE 2	SUB	MVC	RÉPOSITIONNEMENTS (Comptabilisés / Hors quota)	VALIDÉS	REFUS	115 / 501 189 DONT ÉLIGIBLES À 100% 52 / 175 94
			77	123	111	1	32 7	900	83	

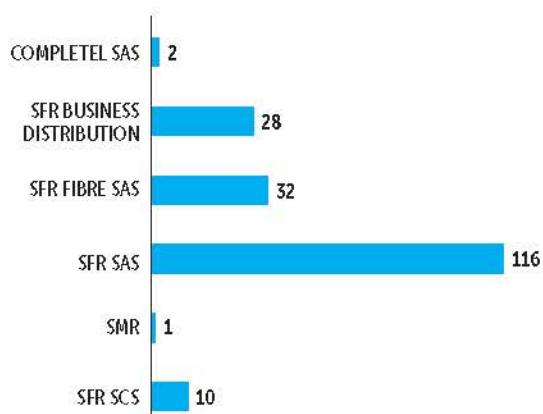
PDV SFR UES : Résultats par phase



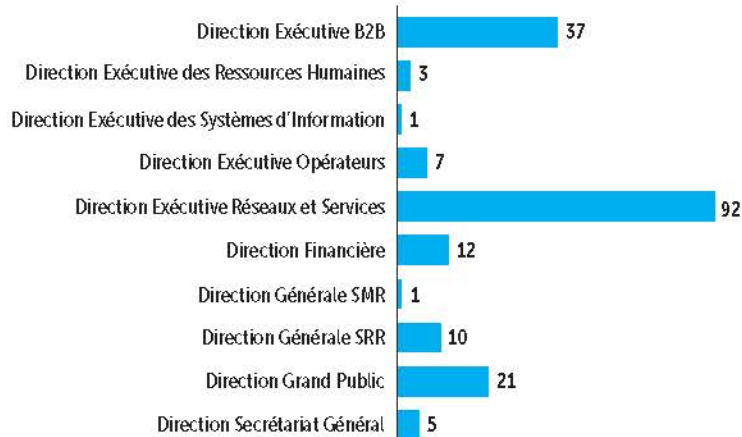
PDV SFR UES : Résultats par projet



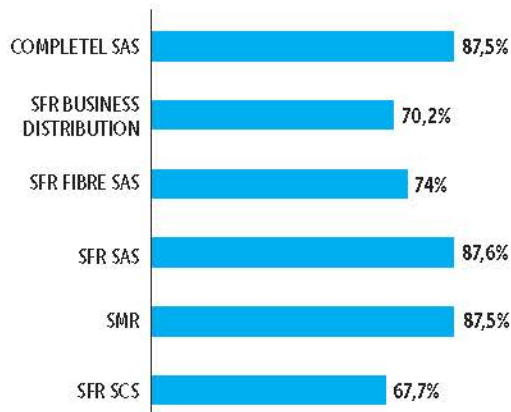
PDV SFR UES : Départs restants par société



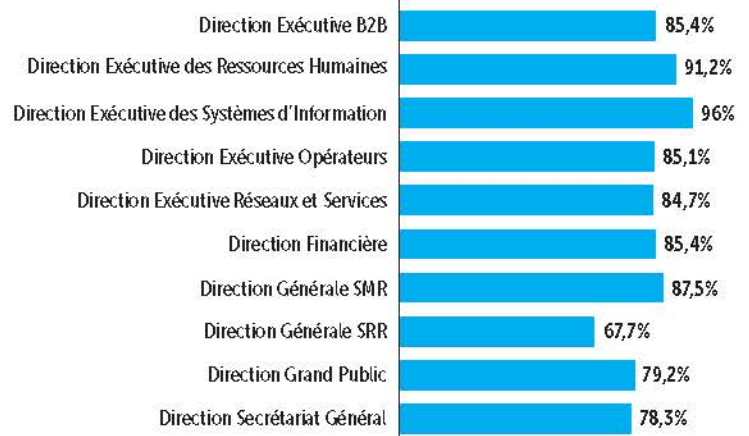
PDV SFR UES : Départs restants par direction



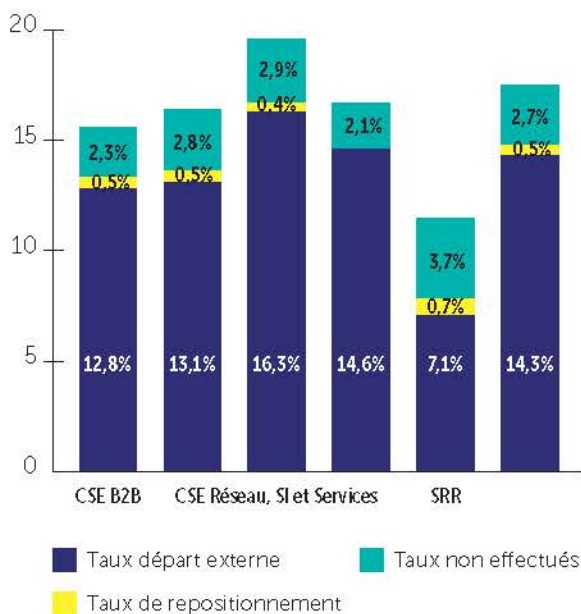
PDV SFR UES : Taux réalisé par Société



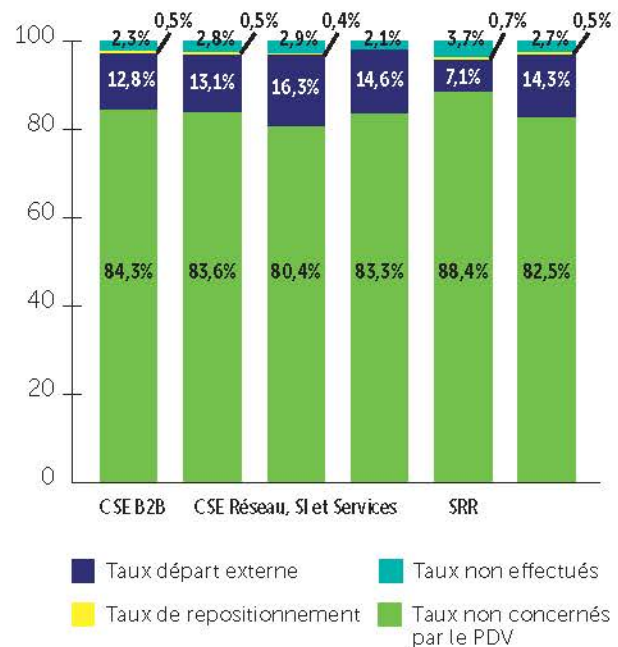
PDV SFR UES : Taux réalisé par Direction Exécutive



Répartition des impacts du PDV



Répartition des impacts du PDV



ANALYSE UNSa

L'UNSa constate une destruction continue de l'emploi chez SFR, avec des transferts d'activité vers les autres sociétés du groupe.

Aujourd'hui, quelle réflexion devons-nous mener ? Quel est l'avenir de nos emplois ?

Dans une poursuite de la stratégie actuelle, par exemple au Réseau et au SI :

- ❶ Impact sur l'emploi de nos équipes techniques (40 à 80 salariés), conséquence du projet de vente des Data Centers qui sera annoncé au second semestre 2023
- ❷ Impact sur l'emploi du transfert possible d'une partie du SI conséquence de la mise en œuvre du projet AGITE
- ❸ Risque du transfert des équipes Réseau et Exploitation vers ERT/RT

DONNÉES SUR LES FORMATIONS

DANS L'UES SFR

	2019	2020	2021
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE			
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue	3,1%	3%	3,2%
Hors XPFibre et Hivory			
Montant consacré à la formation continue en €			
Hors XPFibre et Hivory			
Formation interne & Formation effectuées en application de conventions	10 671 529 *	8 709 993 *	9 952 278 *
Versement auprès d'organismes agréés	4 988 328	4 368 113	1 734 381
Total	15 659 857	13 078 106	11 686 659

* Coûts pédagogiques + rémunération durant la formation - hors XPFibre pour les rémunérations et les versements auprès d'organismes agréés.

Nombre de salariés formés

Hommes	Cadres	Non Cadres	Total	Cadres	Non Cadres	Total	Cadres	Non Cadres	Total
SFR SA	2 450	114	2 564	2 530	179	2 709	2 662	134	2 796
SRR SCS	80	49	129	102	52	154	102	62	164
SMR	9	8	17	9	14	23	9	17	26
SFR Fibre	171	6	177	138	7	145	177	5	182
Complétel	106	0	106	136	2	138	157	1	158
SFR Business Distribution	291	369	660	224	110	334	235	71	306
Hivory	24	0	24	31	5	36			
XPFibre	31	0	31	89	1	90	86	1	87
Total	3 162	546	3 708	3 259	370	3 629	3 428	291	3 719

Femmes	Cadres	Non Cadres	Total	Cadres	Non Cadres	Total	Cadres	Non Cadres	Total
SFR SA	919	160	1 079	1 000	277	1 277	1 009	259	1 268
SRR SCS	33	39	72	45	52	97	44	53	97
SMR	5	11	16	5	15	20	5	14	19
SFR Fibre	52	14	66	50	9	59	47	12	59
Complétel	33	15	48	50	25	75	42	19	61
SFR Business Distribution	103	229	332	77	102	179	67	92	159
Hivory	21	0	21	22	5	27			
XPFibre	5	0	5	12	4	16	18	6	24
Total	3 593	506	4 099	4 520	859	5 379	4 660	746	5 406

Total UES SFR	3 593	506	4 099	4 520	859	5 379	4 660	746	5 406
----------------------	--------------	------------	--------------	--------------	------------	--------------	--------------	------------	--------------

Le nombre total de salariés distincts formés au niveau de l'UES est inférieur au total des salariés formés au sein de chaque société en raison des mobilités inter-sociétés. Le montant consacré aux formations semble stable avec un nombre de salariés formé peu variable d'une année sur l'autre. **Néanmoins, un point d'attention : Les versements auprès d'organismes agréés est en baisse sévère en 2021, laissant donc la place à plus de formations internes et en applications de conventions.**



NÉGOCIATION

ACCORD RELATIF À L'EMPLOI, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

Au sein du groupe Altice France, Pôle télécom, incluant l'UES SFR (6590 salariés) et SFR Distribution (2100 salariés) était appliqué déjà un accord Handicap pour les années 2020, 2021 et qui a pris fin le 31 décembre 2022.

L'**UNSa** avait à cœur de maintenir cet accord en essayant comme toujours d'améliorer les dispositifs pour permettre aux salariés de nos entreprises ayant un handicap ou ayant des enfants avec un handicap de travailler dans de meilleures conditions et aussi d'inciter nos entreprises à recruter des travailleurs souffrant de handicaps, conformément à la législation.

Durant 4 réunions qui se sont déroulées les 13 janvier 2023, 27 janvier 2023, 3 février 2023 et le 17 février 2023, les négociateurs **UNSa** ont été très actifs et surtout force de propositions.

Nous avons clairement signifié notre souhait de garder tous les acquis de l'accord existant (2020-2022) et surtout d'**améliorer certains dispositifs**.

L'**UNSa** a réussi à maintenir et à améliorer le texte initial proposé par la Direction et plus particulièrement le point sur les chèques CESU que la Direction souhaitait supprimer.

- La mise en place d'un **entretien pour tout salarié en situation de handicap nouvellement embauché dans les 3 mois suivant son arrivée** afin de s'assurer de sa bonne intégration dans la société
- Autorisations spéciales d'absence pour les salariés déjà reconnus travailleurs handicapés **bénéficieront de 4 jours d'absences rémunérées par année civile**.
- Autorisations spéciales d'absences pour les salariés ayant des enfants handicapés **bénéficieront de 3 jours d'absences rémunérées par année civile**
- Autorisations spéciales d'absences pour les salariés ayant des ascendants directs (père ou mère), les frères et sœurs, ou conjoint, handicapés **bénéficieront de 2 jours d'absences rémunérées**.
- Dispositif de congé parental spécifique à temps plein ou à temps partiel **jusqu'aux 10 ans de l'enfant** pour les salariés ayant un enfant handicapé reconnu par la MDPH (Maison Départementale du Handicap)
- **Attribution de chèques CESU en plus** de ceux prévus par l'accord Égalité professionnelle d'une valeur de 320 euros, dont le **financement est intégralement pris en charge par l'entreprise**. Ce bénéfice est aussi valable pour les salariés qui ont un ou plusieurs enfants à charge et en situation de handicap.
- En cas d'intégration d'une société au sein de l'UES SFR pendant la durée d'application de l'accord, cette dernière aura la possibilité d'adhérer au présent accord. Cette adhésion sera portée à la connaissance de la D.R.I.E.E.T.S. pour mise à jour de l'agrément.

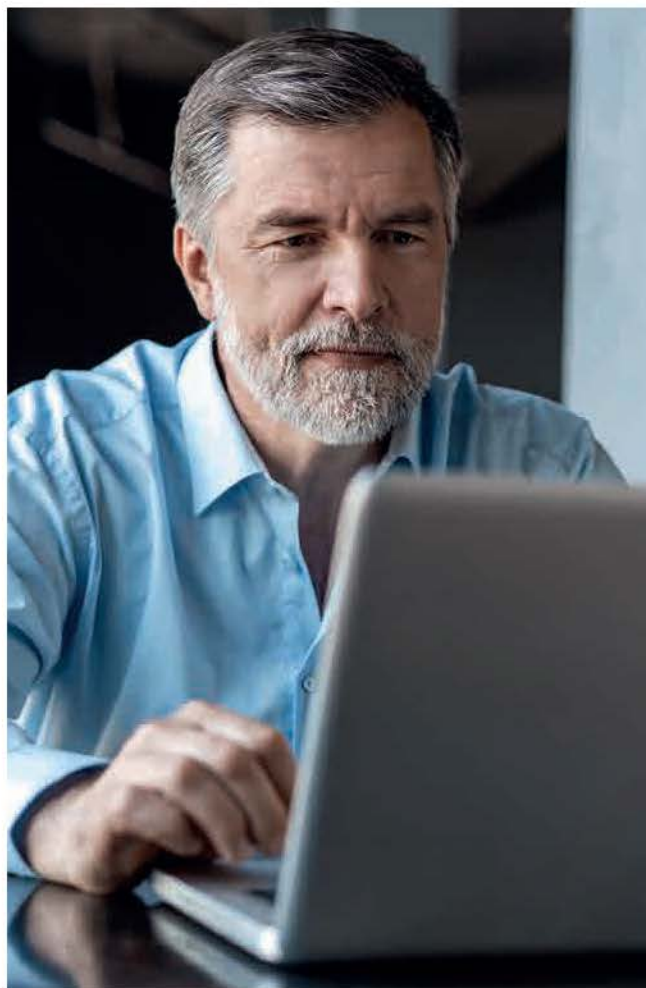
LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)

FINI LA GPEC, PLACE À LA GEPP

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) anciennement appelée GPEC, est une méthode pour faire face aux mutations du monde du travail (organisationnelles, technologiques, économiques, sociales, juridiques...) grâce à la cartographie des ressources disponibles (emploi, âge, qualification, compétences clés).

Cette ex-Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) s'est construite en trois lois successives : les lois Borloo (2005) et Rebsamen (2015) et les Ordonnances Macron (2017). Ce sont les ordonnances Macron qui ont enterré la notion de GPEC, trop rigide, au profit de celle de GEPP.

Non seulement, la GEPP poursuit la pérennité des emplois et l'avenir de l'entreprise mais, en plus, elle lui permet de renforcer la diversité de ses talents. Autrement dit, la GEPP donne les moyens à l'entreprise de s'adapter aux changements systémiques.



LA POSITION DE L'UNSa COM

La Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP) est un outil incontournable pour adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leur environnement.

Face à l'instabilité des organisations et à l'intensité des mouvements du personnel sans précédent, **la GEPP ne doit pas devenir un simple préalable obligatoire à tout licenciement économique** comme la GPEC qui était parfois devenue une sorte de plan social déguisé.

La GEPP doit tenir compte des moyens donnés aux salariés permettant de favoriser la mise en œuvre de leur projet professionnel et de leur développement de carrière, tout en permettant à l'Entreprise d'accompagner autrement qu'aujourd'hui son projet industriel plus synonyme de destructions d'emplois internes.

ET L'EMPLOI DES SÉNIORS ?

La France se situe à la traîne des pays européens en matière d'activité salariée des seniors avec un taux d'emploi de 53% des 55-64 ans en 2019 contre une moyenne globale de 60%. Par ailleurs, si le taux de chômage en France est globalement en recul par rapport à 2019, il reste stable à 5,7% parmi les plus de 50 ans en 2021. Repousser l'âge légal du départ à la retraite au-delà de 62 ans, sans agir pour augmenter le taux d'emploi des seniors, n'est-ce pas risquer un renforcement des chiffres du chômage et une paupérisation des retraités ?

Comment conduire les entreprises à améliorer leur politique RH et leurs pratiques de gestion des âges en veillant, pour les salariés seniors :

- au maintien, à l'adaptation et au développement de leurs compétences
- à l'anticipation de leurs évolutions de carrière dès l'âge de 45 ans
- à la valorisation de leurs expertises et expériences professionnelles tout au long de leur parcours
- à la lutte contre les discriminations liées à l'âge
- et, enfin, à l'accompagnement de la transition de la fin de leur carrière vers la retraite ?

Pour l'UNSa COM, la voie de la négociation collective s'impose, la GEPP doit répondre à l'ensemble de ces enjeux !

UES SFR : Seniors

- Taux de salariés dont l'âge est supérieur ou égal à 55 ans
- Taux de salariés dont l'âge est inférieur à 55 ans



LA RÉMUNÉRATION ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

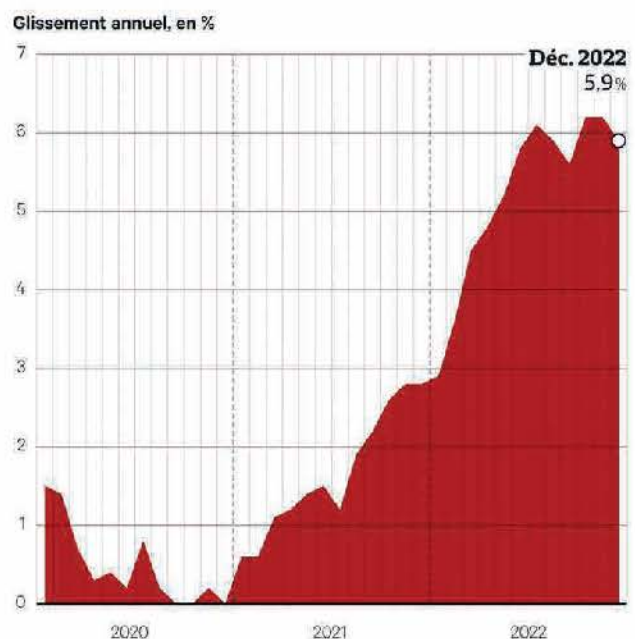
RAPPEL SUR LE POUVOIR D'ACHAT , UN DES POINTS MAJEURS D'ATTENTION DES SALARIÉS

Tout le monde s'accordera à dire que la hausse des prix est plus supportable quand les augmentations de salaire suivent. En février l'inflation a bondit considérablement pour atteindre un pourcentage record de 5,9% en décembre 2022.

Pour l'**UNSa**, il est impensable de ne pas prendre en compte cette citation, surtout que le niveau d'inflation a toujours été pris en compte jusqu'à présent et brandi par la Direction comme une référence.

Altice France a remonté 4,6 milliards en 2021 à l'actionnaire principal. Il a utilisé 3,2 milliards pour devenir le premier actionnaire à titre personnel chez BT (British Telecom).

Dans le même temps, en analysant les comptes de 2021, on apprend également que les 12 membres du Comex, salariés d'Altice France, vont se partager 9,8 millions d'euros, soit plus de 800 000 euros chacun en moyenne.



SOURCE : INSEE

Rémunération de la Direction Générale

La Direction Générale du Groupe inclut les membres du Comex d'Altice France.
Le tableau suivant présente la rémunération globale allouée à la fin de la période mentionnée.

Rémunération de la Direction Générale €m	31 Décembre 2020	31 Décembre 2021
Salaire	12,2	9,8
Rémunération variable composée d'actions gratuites ou stock-options	(51,2)	-
Total	(39,1)	9,8

Grâce à notre forte mobilisation le 12 avril dernier et grâce à la forte participation au sondage que nous avons mis en œuvre, l'**UNSa** n'a rien lâché, nous avons tous montré notre détermination et obtenu de vrais résultats concernant nos revendications.

AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Le combat et la pression ont payé, l'UNSa a obtenu en 2023 une augmentation générale pour TOUS les salariés ! Une première chez SFR.

L'**UNSa**, grâce à son action qui n'a jamais faibli, a su mobiliser l'ensemble des salariés pour obtenir une NAO qui puisse atténuer les effets de l'inflation que nous connaissons tous actuellement. Nous n'avons rien lâché !

Les mesures salariales appliquées :

- aux salariés de plus de 6 mois, dans les sociétés SFR, SFR Fibre, SFR Business Distribution, SRR, SMR et Numergy concernant **les augmentations salariales**
- aux salariés de plus de 2 ans d'ancienneté concernant **les minima CCNT** (hors cas particuliers de contrats courts, ou en fin de contrats).

... ont permis d'obtenir **une enveloppe d'augmentation individuelles de 3%**, à laquelle s'ajoute une augmentation collective selon le barème ci-après :

Entités	Salaires fixes annuels	Taux AC	Enveloppe AI	Gain possible par an
	31 000 €	4%	3%	2 170 €
SFR SA	41 000 €	3%	3%	2 460 €
SRR	41 000 €	2%	3%	2 050 €
SFR BD	50 000 €	2%	3%	2 500 €
SFR Fibre	60 000 €	2%	3%	3 000 €
Completel	70 000 €	2%	3%	3 500 €
	...	2%	3%	...

Ces augmentations individuelles et collectives ont été rétroactives au 1^{er} janvier 2023 et ont été totalement indépendantes de l'enveloppe spécifique consacrée aux mobilités et aux promotions en 2023, d'un montant de 0,09% de la masse salariale.

Enveloppe spécifique consacrée à la réévaluation des salaires fixes de base brut au regard des minima de la CCNT (hors PRV).

Un budget spécifique était également consacré à la **réévaluation des salaires qui seraient inférieurs au minima CCNT de l'année 2023**, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.

Par salaire annuel, il faut entendre le salaire annuel fixe de base brut équivalant Temps plein (salaire fixe de base brut équivalant Temps plein au 31/12/2022 x nb de mois de versement prévu contractuellement au 31/12/2022) + la part variable théorique à objectifs atteints (6%, 8% ou 10% selon le Groupe du salarié) + la prime d'ancienneté pour la SMR le cas échéant, ne seront pas inférieurs au minima CCNT 2023 du Groupe et seuil du salarié, après l'application, le cas échéant, de la mesure d'augmentation collective.

Autres points de négociation : Prise en charge pour partie des frais de transport publics, co-voiturage, titres restaurant, transports alternatifs moins polluants.

L'**UNSa** s'est également battue pour conserver le maintien de la prise en charge à 90% du prix du ou des titres d'abonnement aux transports collectifs. (Sauf cas particulier d'une prise en charge de 50% pour SMR, lorsque le choix du domicile du salarié est motivé par des convenances personnelles).

La valeur actuelle des titres restaurant pour l'ensemble des salariés a été revalorisée à 10 €, la part employeur de 60% représente 6 €, et la part salarié de 40% représente 4 €.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE-ÉCARTS FEMMES/HOMMES PAR GROUPE CCNT

Lors des trois premières réunions de NAO, l'**UNSa** a de nouveau rappelé que le sujet de la réduction des éventuels écarts de salaires entre les femmes et les hommes liés à l'égalité professionnelle doit obligatoirement faire partie des Négociations Annuelles Obligatoires comme le prévoit le législateur au risque de pénalités financières (L2242-8 du Code du Travail).

Pour cela, l'**UNSa** a demandé que ce point lié à la rémunération soit sorti de l'accord sur l'Égalité Professionnelle et la conciliation vie professionnelle-vie privée expiré depuis le 23 mai 2022 et dont le calendrier social ne prévoit rien avant le 18 janvier 2023 si accord des organisations syndicales représentatives.

L'**UNSa** se fait écho de beaucoup de salariés et managers **sur le peu de transparence et de l'incompréhensible méthodologie Mercer** qui, depuis sa mise en place, a vu écarter des dizaines de salariées qui bénéficiaient jusqu'alors d'un rattrapage F/H. Cela ne remet pas en cause le fait que pour 2023 l'**UNSa** sera bien évidemment disponible et force de proposition pour un futur accord sur l'égalité professionnelle et la conciliation vie professionnelle-vie privée, accord où seront abordés des sujets tels que le recrutement externe, l'évolution professionnelle, les garanties en matière salariale en cas de suspension du contrat de travail, l'égalité salariale et le temps partiel et la conciliation vie professionnelle et vie privée...

Catégorie CCNT	Tranche d'âge	Salaire annuel fixe de base en €		Ecart de rémunération moyenne	Ecart après application du seuil de	Nombre de salariés		Validité du groupe (1=oui, 0=non)	Effectifs valides (groupes pris en compte)
		Femmes	Hommes			Femmes	Hommes		
C	30 à 39 ans	25 097	27 742	9,5%	7,5%	18	7	1	25
	40 à 49 ans	26 262	26 748	1,8%	0%	19	4	1	23
	50 ans et plus	27 301	30 818	11,4%	9,4%	6	5	1	11
D	- de 30 ans	26 040	23 012	-13,2%	-11,2%	25	35	1	60
	30 à 39 ans	27 347	27 012	-0,7%	0%	126	92	1	218
	40 à 49 ans	30 020	27 168	-5,1%	-3,1%	203	114	1	317
	50 ans et plus	34 768	33 312	-4,4%	-2,4%	152	62	1	214
E	- de 30 ans	37 948	37 328	-1,7%	0%	70	116	1	186
	30 à 39 ans	39 497	40 604	2,7%	0,7%	157	444	1	601
	40 à 49 ans	41 154	43 857	6,2%	4,2%	283	627	1	910
	50 ans et plus	46 117	48 996	5,9%	3,9%	191	521	1	712
F	30 à 39 ans	50 757	47 611	-6,6%	-4,6%	13	23	1	36
	40 à 49 ans	56 285	57 578	2,2%	0,2%	21	66	1	87
	50 ans et plus	61 060	64 744	5,7%	3,7%	10	35	1	45
F1	- de 30 ans	44 907	45 827	2%	0%	19	21	1	40
	30 à 39 ans	49 359	54 180	8,9%	6,9%	106	183	1	289
	40 à 49 ans	56 121	58 282	3,7%	1,7%	232	596	1	828
	50 ans et plus	62 176	66 251	6,2%	4,2%	173	605	1	778
F2	30 à 39 ans	65 608	65 612	0%	0%	20	23	1	43
	40 à 49 ans	71 388	74 559	4,3%	2,3%	49	149	1	198
	50 ans et plus	79 514	82 895	4,1%	2,1%	59	224	1	283
G	30 à 39 ans	97 236	120 109	19%	17%	3	3	1	6
	40 à 49 ans	95 664	105 510	9,3%	7,3%	20	37	1	57
	50 ans et plus	107 072	111 284	3,8%	1,8%	13	63	1	76
Ensemble des salariés		43 933	54 200	15,3%		6 043			6 043

ANALYSE UNSa

Part Variable : le combat continue !

Malgré une NAO de qualité avec des Augmentations Générales pour tous et une enveloppe Augmentation Individuelle convenable, la direction a trouvé le moyen de pourrir la situation en ne respectant ni les contrats de travail, ni les managers, en décrétant que la surperformance ne sera pas rétribuée en 2023 alors que de nombreux salariés ont occupé plusieurs postes et ont vu leur charge de travail exploser. 90% des managers affirment ne pas avoir les moyens de rétribuer à sa juste valeur le travail de leurs collaborateurs et 90% des salariés déclarent que la position de la Direction est injuste pour la PV au regard de l'investissement (Source sondage UNSa de février 2023). Nous attendons la remise

des enveloppes et le retour des salariés lésés pour constater le caractère illégal et saisir le juge. En parallèle, l'**UNSa** n'oublie pas tous les salariés soumis au PRV B2B qui souffrent d'un PAY PLAN désastreux accompagné d'objectifs inatteignables. Toutes nos alertes n'ont été entendues ni par la DRH, ni par le directeur exécutif. **Du fait des risques psychosociaux, un dossier en justice n'est pas à exclure pour cette population de 800 salariés.**

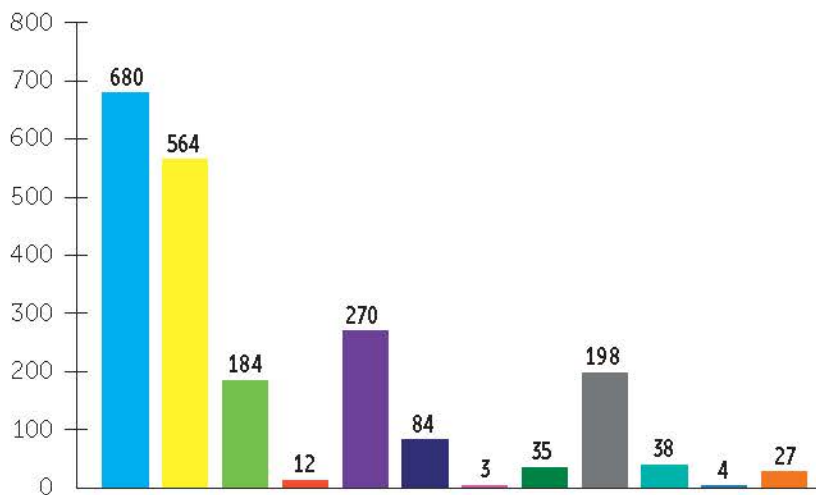
L'UNSa a toujours dit que c'est à la Direction Générale d'assumer les conséquences désastreuses du PDV injustifié de 2021/2022 que nous avons combattu sans relâche durant 8 mois tant les conséquences étaient prévisibles aussi bien pour les salariés restants que pour les résultats de l'Entreprise.

LA CHARGE DE TRAVAIL

L'UNSa a réalisé un sondage sur les conditions de travail en avril 2022, dont les résultats sont exposés ci-dessous.

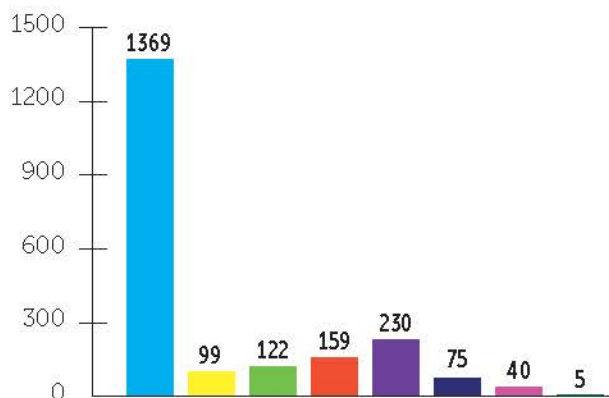
Quelle est votre Direction ou Société de rattachement ?

- Direction Exécutive Réseau et
- Direction Exécutive B2B
- Direction Grand Public
- Direction Exécutive Ressources Humaines
- Direction Exécutive des systèmes
- Direction Exécutive Opérateurs
- Direction Exécutive Contenus,
- Direction Secrétariat Général
- Direction Financière
- Direction Générale SRR/SMR
- Direction Juridique Groupe
- Je ne sais pas



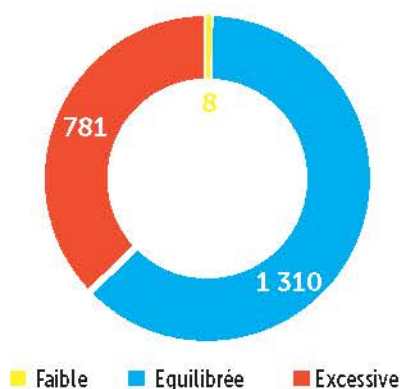
Quelle est votre Région ?

- IDF (Paris, les Ulis, Champs/s...)
- Nord-Est (Lille, Metz, Strasbourg...)
- Ouest (Nantes, Rennes...)
- Sud-Ouest (Toulouse, Bordeaux...)
- Centre-Est (Lyon, Grenoble...)
- Méditerranée (Aix, Nice, Corse...)
- SRR La Réunion
- SMR Mayotte

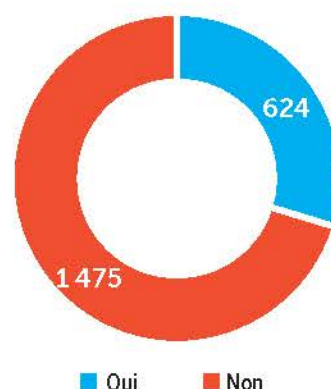


[...] : Les autres questions n'étant pas liées à la charge de travail, elles n'ont pas été reportées.

Avant le PDV, vous estimez que votre charge de travail était :

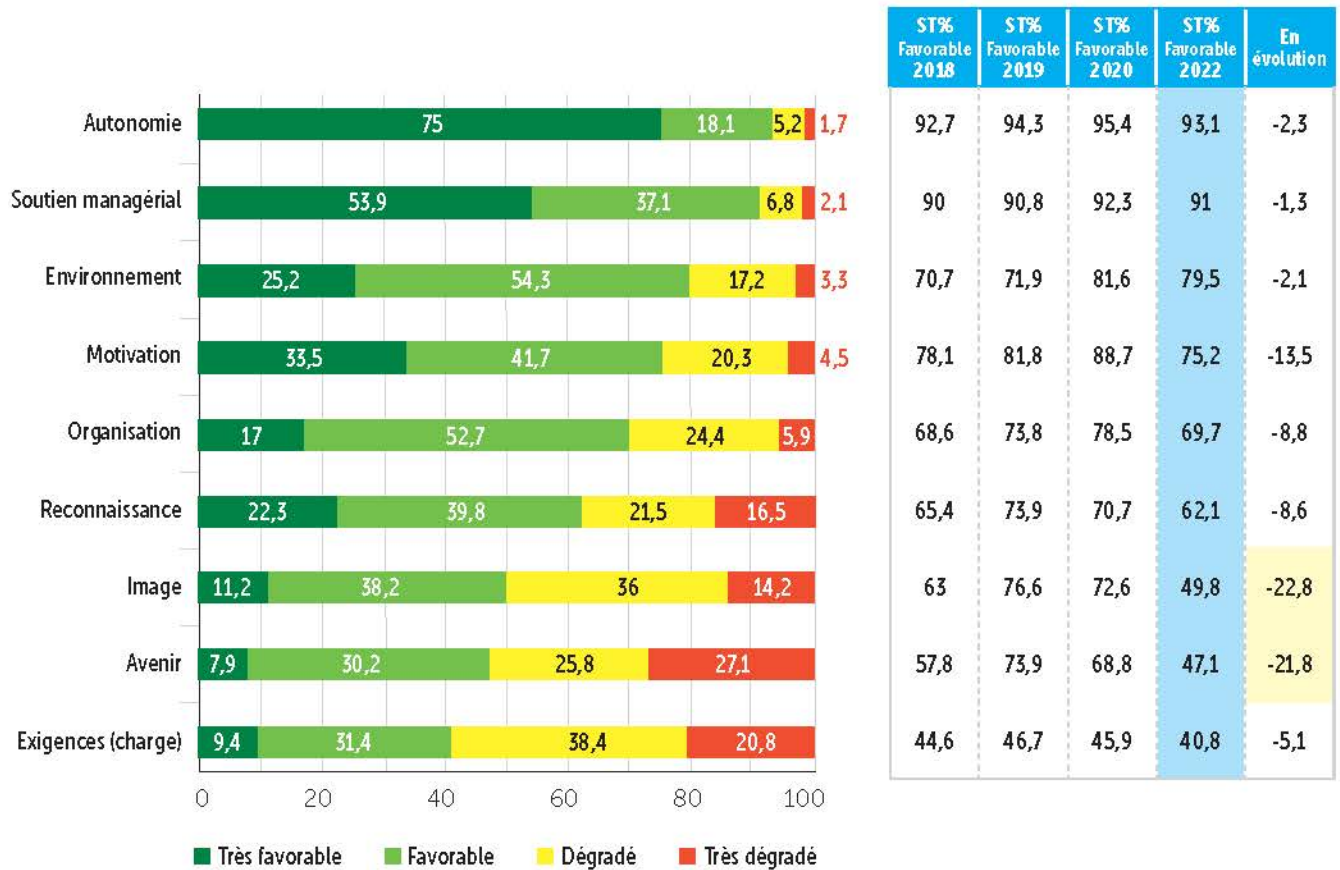


Estimez-vous que vous êtes suffisamment dimensionnés dans votre équipe pour assurer l'activité ?



Il en ressort qu'avant même le **Plan de Départ Volontaire**, vous estimiez déjà que votre charge de travail était excessive en novembre 2020.

Au lieu de lancer un Plan de recrutement, les actionnaires ont fait l'inverse en procédant à un PDV de 20% des effectifs en 2021/2022. **Ce qui explique la situation catastrophique que nous vivons actuellement et que les salariés ont traduite dans l'enquête "Altice et Vous" de novembre 2022.**



Cette enquête a été **un fort signal de mécontentement** adressé à la Direction Générale.

Les principaux enseignements :

- les salariés ne comprennent pas la stratégie industrielle de nos actionnaires
- les salariés souffent d'une non prise en compte de leur charge de travail
- les 1000 managers de proximité subissent des injonctions contradictoires

L'UNSa et les salariés attendent toujours les plans d'action de l'Entreprise pour remotiver les salariés.

BILAN ASC

2019-2023

LES ASC AVEC L'UNSa

Après les élections de 2019, les ASC ont été gérées exclusivement par les élus **UNSa** dans le cadre d'une commission représentant les 3 CSE et les régions. L'objectif de l'**UNSa** était d'offrir des prestations similaires à tous les salariés de l'US SFR, sans distinction de CSE d'appartenance comme avant.

SYNTHÈSE DE LA MANDATURE



VOYAGE*
22 destinations
487 630€



LOISIRS (SORTIES LOCALES)
30 événements
71 323€



LOCATIF
1167 collaborateurs
378 192€



CHÈQUES VACANCES
3 750 640€



CHÈQUES CADEAUX/CULTURES
2 632 132€ chèques Culture
5 146 268€ distribués en chèques Noël

* NB : Voyages :
Période concernée : 2022/2023

ZOOM VOYAGES

ÉTAT DES LIEUX



+23

DESTINATIONS
SUR 2 ANS

+ 500K€

DE SUBVENTION PAYÉS PAR
LES CSE POUR LES VOYAGES

+ 1200

PARTICIPANTS

+ 800

PARTICIPANTS
PARTANT LA 1^{RE} FOIS

NOUVEAU

Afin d'être plus équitable dans la répartition des subventions, création de nouvelles tranches QF, passant ainsi de 3 à 5 :

Jusqu'à 14 000€
T1 : 450€

De 14 001€ à 18 500€
T2 : 400€

De 18 501€ à 24 500€
T3 : 350€

De 24 501€ à 29 000€
T4 : 300€

Plus de 29 000€
T5 : 250€

NOUVEAUTÉS

1. San Francisco
2. La Réunion
3. Les Seychelles
4. Miami
5. Singapour

Mais aussi nos classiques :

- New York
- Londres
- Bassin Méditerranéen
- Week-ends Capitales
- Séjours Center Parcs



1



2



3



4



5

SATISFACTION 2022 & TÉMOIGNAGES

NPS

San Francisco	9
Dubaï	7
Île de la Réunion	8
Mexique	8
Îles Baléares	8
New York	8
Thalasso St Malo	9
Week-end Vienne	9



" Organisation au top ! "

" Excellente prestation et surtout très bon hôtel très bien situé "

" Globalement très satisfaite de mon voyage. Et merci à vous pour l'excellente organisation ! "

" Super proposition de voyage une fois de plus, bien préparé pour les salariés au top comme d'hab ! Merci au CE "

" Très bon voyage, très bon personnel, et très beau cadre juste à côté de la ville ! "



ZOOM LOCATIF

ÉTAT DES LIEUX

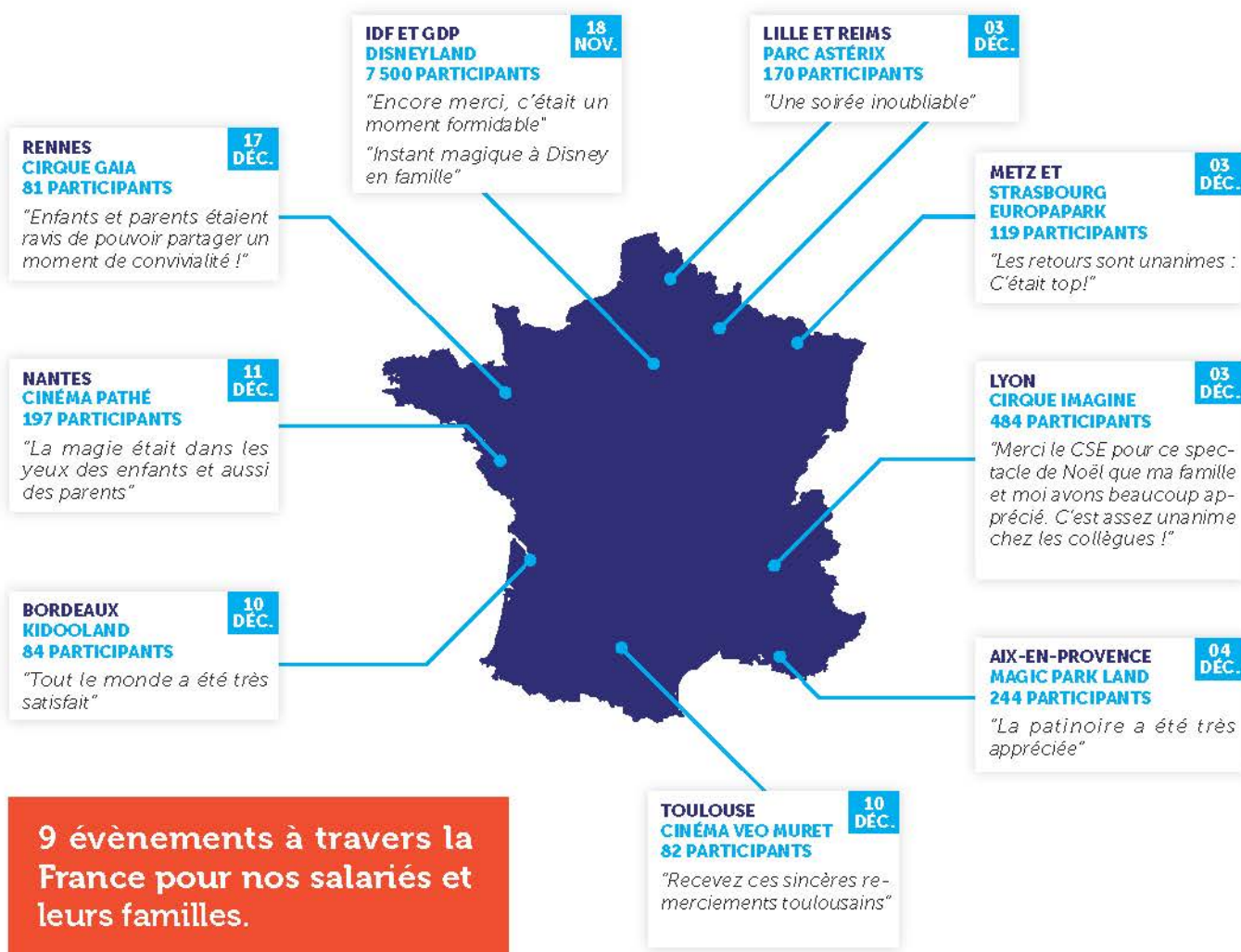


ZOOM LOISIRS

SORTIES LOCALES



L'ÉVÈNEMENT DE FIN D'ANNÉE



ZOOM CHÈQUES CADEAUX & CHÈQUES CULTURE



CHÈQUE CADEAUX
5 146 268€



CHÈQUE CULTURE
2 632 132 €

wedoogift

 **glady.**
ex wedoogift

 **TirGroupé**
by sodexo

 **Kalidea**

NOUVEAU

Evolution de la subvention : 100% financés à hauteur de 120€ sans conditions

CONCLUSION

Mutualisation des ASC :

- Budget : répartition plus équitable
- Offre : uniformisation des offres

Intégration des salariés SFR BD/ SFR Fibre et Completel

Création de nouvelles tranches QF :

- Locatifs : Subvention jusqu'à 450€
- Voyage : Subvention jusqu'à 50% du tarif négocié
- Chèques vacances : Montant évolutif en fonction du QF

Subvention sport et culture :

- Désormais la subvention est nette sans participation à hauteur de 50%

Malgré la plus grave crise sanitaire sociale et économique jamais connue, l'**UNSa** s'est attachée à maintenir une multitude d'activités sociales et culturelles afin de satisfaire les salariés SFR. Le prochain objectif sera d'obtenir l'augmentation de la part de la masse salariale versée par l'entreprise et consacré aux ASC.

À SAVOIR :

- À date le versement est de 1% de la masse salariale
- Masse salariale non chargée 301 M€
- Le PDV impactera directement ce budget avec une perte de 30%, pour cela l'**UNSa** demandera lors de la prochaine NAO le passage à 1,5 de la masse salariale



FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX VOTEZ UNSa !



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 13 AU 15 JUIN 2023

Choisissez les représentants qui vous défendront
sur les 4 prochaines années !

LES MISSIONS DES ÉLUS UNSa AU CSE

ÉCONOMIQUE

Analyser et rendre des avis sur la situation économique et financière de l'Entreprise



SOCIAL

Alerte sur la politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Être consultée et rendre un avis sur tout projet de l'Entreprise impactant l'emploi



SANTÉ & SÉCURITÉ

Dénoncer les risques professionnels, mener des actions de prévention envers toutes les situations de harcèlement



ŒUVRES SOCIALES

Proposer des offres sociales et culturelles adaptées à vos besoins et vos aspirations



NOS ENGAGEMENTS POUR LA PROCHAINE MANDATURE

L'UNSa est déterminée à maintenir son niveau d'exigence et à ne rien lâcher.

- **Pour la défense de votre pouvoir d'achat :** nous nous fixons comme priorité vos salaires, fixes et variables, mais également le partage de la valeur à travers la négociation pour l'intéressement, la participation, le rattrapage des bas salaires...
- **Inégalités entre les femmes et les hommes :** notre engagement est de poursuivre nos actions pour garantir l'égalité salariale et combattre les discriminations.
- **Aménagement du temps de travail :** c'est un sujet crucial pour assurer le bien-être des salariés et leur permettre de concilier « vie professionnelle et vie personnelle ».
- **Fixation d'objectifs réalisables :** c'est essentiel pour la motivation et l'engagement des salariés. C'est à cette condition qu'ils peuvent travailler dans des conditions saines et stimulantes.
- **Amélioration des Activités Sociales et Culturelles (ASC) :** nous poursuivrons le travail réalisé depuis 4 ans afin d'avoir des ASC toujours plus variées, proches de vos attentes, accessibles et qui vous permettent d'accéder à des offres à des tarifs réduits.
- **Pour la défense de vos droits :** entre 2019 et 2023, l'UNSa a accompagné plus de 1500 salariés. Nous faisons de la défense des salariés notre principal combat.

- **Soutien des managers :** les managers sont les éléments clés de l'entreprise. Il est essentiel de mettre en place des mécanismes de reconnaissance et de valorisation du rôle des managers.
- **Budgets formation :** nous réclamerons des moyens supplémentaires pour accompagner tous les salariés face aux ruptures technologiques.
- **Sauvegarde de votre statut :** finaliser l'harmonisation des statuts dans l'UES SFR, et être alerte face aux risques de régression sociale qui pourraient émerger au vu de la différence en termes d'avantages sociaux entre l'UES SFR et le reste du Groupe Altice.
- **Recours à l'externalisation :** maintenir les emplois en interne et s'opposer par tous les moyens à l'externalisation d'activités.
- **Environnement et enjeux sociaux :** nous exigeons que SFR s'engage réellement en matière d'environnement et de développement durable.
- **Information :** l'UNSa continuera à vous informer en permanence notamment via nos UNSaNEWS et nos comptes rendus des instances et des négociations.

**NOTRE ENGAGEMENT, C'EST VOUS
ET NOTRE COMBAT, C'EST POUR VOUS.**

**AVEC L'UNSa, C'EST FAIRE LA DIFFÉRENCE
ET RENDRE LA RÉUSSITE POSSIBLE
POUR TOUS.**

AVEC L'UNSa, FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX.



CSE B2B ET DSO ENJEUX 2023-2027 & CANDIDATS

Le CSE B2B/DSO sera chargé de représenter les intérêts d'environ 2 600 salariés dans plusieurs dizaines de lieux différents en France.

Vous travaillez en Commercial (Grands comptes, vente directe ou indirecte, vente sédentaire, HDS, PME ou TPE), Déploiement et Services, Opérations Fidélisation et Satisfaction Client, Services Mobiles et IoT, Marketing B2B, quel que soit votre métier, quelle que soit la taille de votre site, vous devez avoir des élus qui comprennent votre quotidien et défendent vos intérêts.

Cela a été la force des élus UNSa du B2B et de la DSO qui vous ont accompagnés durant toute la mandature depuis 2019 et ont défendu vos intérêts en assignant la Direction sur des sujets importants ou en organisant des journées de grève pour faire valoir vos droits et obtenir des revalorisations pécuniaires, en étant présent dès qu'un collègue qui était convoqué à un entretien à la RH sollicitait l'UNSa.

2019 : OU COMMENT LA DIRECTION PASSE D'UN PROGRAMME DE RECRUTEMENT À LA SUPPRESSION DE 200 POSTES...

En Avril 2019, la Direction lançait **le programme de recrutement de près de 386 nouveaux commerciaux sur le secteur des TPE ainsi que 63 chefs de ventes départementaux** pour venir concurrencer directement Orange sur un terrain en quasi monopole et renforcer la proximité locale. Cette annonce avait été accueillie d'une manière favorable par toutes les organisations syndicales. Mais à peine le projet lancé et les résultats des élections des nouveaux CSE en Juin 2019, que les élus du CSE B2B fraîchement nommés devaient déjà faire face à **un revirement total de la Direction concernant ce projet en annonçant la suppression de 200 postes !** Le décor était planté et l'UNSa voyait poindre une mandature qui allait être parsemée de coups tordus.

Ce fut la première assignation de SFR au Tribunal par le CSE B2B. Il y en a eu plusieurs autres qui ont été à chaque fois remportées par le CSE B2B grâce au travail collaboratif des élus UNSa de l'instance avec le cabinet d'avocats qui le représente.

2020 : OU LA NÉCESSITÉ D'ENVISAGER LE TÉLÉTRAVAIL POUR TOUS

En 2020, comme de nombreuses entreprises en France et dans le monde, SFR a dû faire face à la pandémie du Covid 19. La Direction a décidé de mettre en place le chômage partiel pour plus de 25% des salariés du B2B, mais également le télétravail pour une grande partie des salariés. Les seuls qui ont maintenu l'activité sur site étaient les populations de la Supervision ainsi que la Relation Technique Commerciale.

Cet épisode a permis de faire comprendre à la Direction la nécessité de discuter du télétravail pour tous.

2021 : UN NOUVEAU PDV !

En 2021, non contente des résultats réalisés en 2020 malgré la pandémie et l'octroi de millions d'euros par le gouvernement, **la Direction a annoncé aux élus qu'elle allait procéder à un nouveau PDV avec la suppression de plus de 450 postes au B2B et à la DSO.**

Ces départs devaient être compensés par la mise en place d'outils SI performants.

Bien que la Direction n'ait pas cessé de nous rabâcher sur la digitalisation, celle-ci est loin d'être en place et entraîne une surcharge de travail dans tous les sens.

Les salariés qui sont restés doivent compenser les décisions de la Direction dénoncées par l'UNSa et on en voit les conséquences aujourd'hui !

2021 : PERTE DE CONFIANCE DES SALARIÉS EN L'AVENIR DU GROUPE ALTICE

Les élus de l'**UNSa** ont dénoncé l'incapacité à mettre en place une chaîne efficace de bout en bout, de la réception des commandes au déploiement et au Service Client, et le manque de ressources internes. Faute d'outils pratiques et de ressources humaines suffisantes, comment atteindre les objectifs fixés ? Les salariés du B2B en ont conscience et l'ont rappelé à la Direction lors du sondage « Altice & Vous » du mois de Novembre 2022 où à peine plus de la moitié d'entre eux déclarent qu'ils recommanderaient le Groupe Altice, mais surtout seulement 1/3 comprennent les orientations stratégiques du Groupe ! **La motivation ou encore la confiance dans l'avenir de l'entreprise entre autres sont en diminution plus forte par rapport à 2020.**

Le marché du B2B est une vitrine pour le Groupe Altice, parce que le Groupe a besoin de références en termes de noms d'entreprises du CAC 40 dans son portefeuille. Les salariés du B2B et de la DSO ont prouvé depuis longtemps qu'ils savaient gérer la relation avec ce genre d'entreprises exigeantes. Et les dernières signatures prouvent que le travail des salariés du B2B et de la DSO est encore reconnu, mais ces entreprises exigeantes demandent désormais des garanties sur les investissements que réalisera le Groupe Altice. **C'est cet aspect qui sera primordial dans le futur, à l'heure où Google ou Amazon deviennent des opérateurs virtuels en ayant obtenu des numéros de téléphone.**

« Quel que soit votre métier, quelle que soit la taille de votre site, vous devez avoir des élus qui comprennent votre quotidien et défendent vos intérêts. »

CANDIDATS



CHOUKRANE Abdelkader
ALTICE CAMPUS



GALLY Karine
BORDEAUX LAC



GULRAIZ Zia
ALTICE CAMPUS



AMARIR Radia
NÎMES CAISSARGUES



COENT Christophe
ALTICE CAMPUS



POLI Patricia
ALTICE CAMPUS



RAULT Ludovic
RENNES



CHARNI Fatma
LYON SAINT PRIEST



SEREIS Charles
ALTICE CAMPUS



LEPERLIER Leila
ALTICE CAMPUS



DELEPIERE Raphaëlle
LYON SAINT PRIEST



PICARD Erick
ALTICE CAMPUS



SAUNIER Laure
AIX LE SULKY



BADOC Richard
ALTICE CAMPUS



CHAILLANI Salima
LILLE CASTEL



CHAIBEDDRA TANI Faycal
LES ULIS



CHTOUROU Sonia
ALTICE CAMPUS



MONTEIL Marc
BORDEAUX LAC



AFROUN Nadia
CHAMPS SUR MARNE



MENNANI Nasser
ALTICE CAMPUS



LAPORTE Franck
LES ULIS



BERNARD Camille
ALTICE CAMPUS



GODART David
HEROUVILLE SAINT-CLAIR



KRISPIL Esther
LES ULIS



LESAGE Didier
ALTICE CAMPUS



HASNI Fanny
LILLE CASTEL



INSA Vincent
TOULOUSE



LEBOMBI Ingrid
LILLE CASTEL



TABARRA Issam
LES ULIS



PORTEBOEUF Solenne
RENNES



HEBERT Alice
LES ULIS



PHILIPPOT Bertrand
COURBEVOIE



WAZZAU Axelle
ISNEAUVILLE



TALBI Ali
ALTICE CAMPUS



SPIEGELS Vanessa
LILLE CASTEL



BOURGOIN Philippe
AIX LE SULKY



BESSA Saadi
ALTICE CAMPUS



ANTONIUTTI Fabrice
AIX LE SULKY



NICOLAS Richard
VILLENEUVE LOUBET



ATROUSSY Soufyane
LES ULIS



CLION Christophe
AIX LE SULKY



HSAINÉ Mohamed
ALTICE CAMPUS



FEUCHER Anthony
TOULOUSE



HOUKOUMI Jamel
COURBEVOIE



GHEYSEN Christophe
LILLE CASTEL



DEGHMOUN Salim
LES ULIS



DERBALI Sidi Mohammed
ALTICE CAMPUS



DOYON Thierry
ALTICE CAMPUS



VERLANT Stéphane
LYON BRON



MONEGER François
NANTES SAINT HERBLAIN

CSE B2C ET FONCTIONS SUPPORT ENJEUX 2023-2027 & CANDIDATS

PÉRIMÈTRE

Le CSE B2C & FS représente près de 1400 salariés répartis entre les Directions Exécutives :

- Grand Public (GP) : 475
- Financière (DAF) : 595
- Secrétariat Général et Juridique : 160
- Ressources Humaines : 130
- Contenus, acquisitions et partenariats : 35

Ce périmètre est donc managé par 5 membres du COMEX d'Altice France !

BILAN 2019-2023

Malgré l'hétérogénéité des métiers sur le périmètre, le collectif des élus **UNSa** a eu à traiter nombre de sujets pêle-mêle :

2019-2020	2021	2022	2023
▪ Évolution organisation des achats ▪ Évolution organisation de la Direction du Secrétariat Général ▪ Évolution organisation au sein de la Direction Risque Financier Client (DRFC) ▪ Info/consultation du CSE sur projet de transfert de salariés vers l'entité SportsCoTV ▪ Évolutions d'organisations au sein de la Direction Exécutive Grand Public ▪ Alerte atteinte au droit des personnes : Lancement d'une enquête au sein de la Direction Juridique ▪ Information du CSE sur le projet d'internalisation des activités Comptabilité du Pôle Média au sein de la DRFC (SFR) ▪ Information du CSE sur le projet « J'avance avec Altice »	▪ Point sur les offres commerciales B2C SI 2021 ▪ Point sur le NPS 2020 au B2C ▪ 7 réunions d'Information-consultation du CSE B2C & FS sur le projet de réorganisation [PDV] ▪ Point sur la Direction Service Client - Equipe BO/Incident : Lancement d'une enquête suite à l'alerte au titre de l'article L. 2312-59 du Code du Travail ▪ Point sur les résultats B2C-T4 2020 ▪ Restitution au CSE des conclusions de l'enquête au sein de l'équipe BO/Incidents ▪ Présentation du complément d'information en réponse au courrier de la DRIEETS ▪ Recueil de l'avis du Comité Social et Économique B2C & FS sur le document établi unilatéralement par la Direction relatif au PDV ▪ Présentation du guide de prévention des addictions	▪ Présentation du Projet de traitement automatisé de localisation et identification de tiers dans le cadre de la Sauvegarde de la Vie Humaine au sein de la Direction des Obligations Légales ▪ Information-consultation sur la Politique Sociale au sein du périmètre B2C & FS ▪ Information en vue d'une consultation sur le projet de transfert de l'activité Back-Office de la société SFR Distribution au sein de la société SFR Fibre ▪ Point sur les démissions au sein du périmètre B2C & FS ▪ Information en vue d'une consultation sur des évolutions d'organisation au sein de la direction GP ▪ Information sur le projet d'évolution de l'activité de l'équipe Assurance basée à Chartres	▪ Présentation des résultats de l'enquête "Altice & Vous" ▪ Point d'information sur les outils SI B2C ▪ Consultation du CSE sur des évolutions d'organisation au sein de la Direction Grand Public ▪ Point d'information sur les objectifs de la Direction Grand Public ▪ Information sur le projet d'évolution d'organisation au sein de la DRFC ▪ Bilan du plan de développement des compétences 2022 ▪ Bilan alternance 2022 et orientations 2023

ENJEUX 2023-2027

Dans un contexte général - en dehors et à l'intérieur de l'entreprise - qui reste fébrile et un avenir qui peut être inquiétant, vos élus **UNSa** seront fidèles à leur leitmotiv de toujours vous représenter. À l'**UNSa**, notre crédo est de dire ce qu'on fait (en vous informant toujours) et de faire ce qu'on dit (l'engagement permanent).

Les élus **UNSa** seront là pour agir sur les thématiques suivantes qui sont de l'ordre des prérogatives du CSE :

Vos conditions de travail : tandis que la charge de travail n'a fait que se renforcer post-PDV, sa régulation est primordiale. Les PAP (Postes À Pourvoir) ne doivent pas rester aussi nombreux et non-pourvus aussi longtemps, les moyens pour recruter doivent être mis sur la table ! Le rapport au travail a connu un bouleversement

sans précédent suite à la période covid, votre qualité de vie au travail ainsi que votre santé ne doivent pas être sacrifiées au profit de celui-ci, l'**UNSa** sera attachée à les préserver, notamment grâce aux moyens d'alerte que nous offrent la Loi.

Votre place au sein de l'organisation : alors qu'il ne se passe pas un trimestre sans que le CSE ne soit informé d'un nouveau « réajustement », « changement de rattachement », « réorganisation » au gré des remaniements de directions et/ou de stratégies ; vos élus **UNSA** resteront vigilants à ce que les effets de ces projets s'accompagnent toujours d'un niveau de moyens nécessaire pour réduire leurs impacts sur votre travail au quotidien et sur vos objectifs. **Mieux encore l'UNSA se bat pour qu'une forme de continuité dans le temps des organisations apporte tranquillité et qualité de vie au travail.**

Votre reconnaissance au travail : malgré une certaine atonie des résultats commerciaux de SFR, le Groupe reste profitable avec plus de 4 Mds de marge. Cette profitabilité de l'entreprise est en partie le fruit de la compétitivité des salariés de SFR, pour quelle gratitude ? **L'UNSA appelle à un meilleur partage de la valeur, la différence entre ce qui remonte en dividendes et la masse salariale est de 1 à 100. Une entreprise ne peut pas exister sur la durée sans salariés reconnus et motivés.**

Votre avenir, et votre employabilité : marqués par un rythme de grand bouleversement (PDV) tous les 3 ans depuis le rachat de SFR par Altice, le poids de la dette du Groupe, le manque de clarté d'une vision stratégique, le rapport à l'avenir s'en trouvent forcément affectés. Bien que garder son job soit fondamental, les moyens

en formation sont indispensables pour maintenir une bonne employabilité. **L'UNSA s'est battue lors du dernier PDV sur les deux fronts, maintenir l'emploi coûte que coûte, et permettre à ceux qui ont fait le choix de partir de le faire dans les conditions les plus profitables, nous nous sommes heurtés à une administration complice qui a validé ce plan car nous avons pris la décision de ne pas le signer. L'engagement sur le maintien de l'emploi court jusque fin 2023, l'UNSA sera prête si la Direction a de nouveau de bien mauvaises idées.**

Vos droits individuels : parce que personne ne doit être harcelé ou discriminé, parce que personne ne doit être laissé seul dans ce type de situations source de RPS, parce que tout le monde a le droit à une défense, **l'UNSA sera toujours là pour protéger contre toute forme de discrimination ou de harcèlement, et accompagnera tout salarié qui nous sollicitera dans les entretiens de discipline et de licenciement afin d'assurer garantie des procédures et équité.**

Votre statut : alors que près d'une centaine de salariés du périmètre B2C & FS restent sur un statut différent dans l'UES SFR, dû à leur appartenance historique à des sociétés (SFR Fibre, Completel, SFR BD...) qui sont aujourd'hui minoritaires, **l'UNSA reviendra à la charge sur le sujet de l'harmonisation des statuts dès 2023, afin qu'au sein d'un même service, d'une même équipe, d'un même emploi, tout le monde soit traité de manière équitable sans aucune différence.**

CANDIDATS



BEN MAATOUG Brahim
ALTICE CAMPUS



TANGUY Beatrice
ALTICE CAMPUS



MICHELOT Vincent
ALTICE CAMPUS



BOHLI Lobna
ALTICE CAMPUS



METTLER Davy
ALTICE CAMPUS



DJELAOUI Bernadette
TOULOUSE BASSO CAMBO



HADDOUCHE Abdellafid
ALTICE CAMPUS



GONZALEZ Caroline
ALTICE CAMPUS



OUSSET Stephan
BORDEAUX LAC



LEFEBVRE Catherine
ALTICE CAMPUS



CORTADELLAS Emeric
ALTICE CAMPUS



SENHADJI Sabrina
ALTICE CAMPUS



BEN SGHIR Jamal
ALTICE CAMPUS



FALL Fatou
ALTICE CAMPUS



BAHIDA Larbi
BORDEAUX LAC



VEGRAN GARCIA Julie
ALTICE CAMPUS



CARMONA Sonia
BORDEAUX LAC



SOTO MANSILLA
Pedro German
ALTICE CAMPUS



REDUREAU Christine
ALTICE CAMPUS



BEBE Elisabeth
ALTICE CAMPUS



FRAGASSI Sylvain
BORDEAUX LAC

CSE RÉSEAU ET SI. ENJEUX 2023/2027 & CANDIDATS

Cher(e)s collègues,

Le CSE Réseau et SI qui ne compte plus aujourd'hui que 2900 salariés, reste l'instance représentative du personnel la plus importante en termes d'effectifs et de masse salariale au sein de l'UES SFR.

La Direction Exécutive Réseau et Services a été la principale impactée avec, à elle seule, la quasi moitié des postes supprimés liés au Plan de Départs Volontaires, et ce, malgré la charge de travail exponentielle dans la plupart des services.

QUELLES SONT LES RÉELLES MOTIVATIONS DE LA DIRECTION CONCERNANT LA RÉDUCTION D'EFFECTIF AU RÉSEAU ET SI ?

Pour l'UNSa, il n'y a aucun doute sur la volonté des actionnaires de miser davantage sur la sous-traitance en transférant la majeure partie de l'activité vers les filiales du Groupe.

Bien qu'il semble difficile d'empêcher les changements d'organisation, l'**UNSa** rappelle qu'il y a un cadre légal à respecter, qui oblige l'employeur à consulter les représentants du personnel.

Avec vos alertes sur différents sujets, qui sont essentielles et qu'il faut maintenir, les élus **UNSa** du CSE RSI mettent tout en œuvre pour faire fléchir la Direction en proposant très souvent des alternatives, parfois avec le concours de notre conseiller juridique, que nous saisissons si nécessaire.

La mandature qui s'achèvera prochainement aura été particulièrement dense et complexe à gérer au fil des années pour la Direction comme pour les élus.

- 4 Présidents se seront succédé ainsi que 5 juristes pour représenter la Direction.
- 89 réunions CSE (dont 33 extraordinaires) vs 43 en temps normal.

Dès lors qu'il y avait des sujets graves ou avec des impacts importants sur le périmètre Réseau et SI, les élus **UNSa** déclenchaient une réunion extraordinaire (à notre demande, l'inspection du Travail était parfois présente en réunion).

QUELQUES EXEMPLES DE SUJETS ABORDÉS AU CSE RSI (LISTE NON EXHAUSTIVE) :

- **Bilan de l'emploi** : le CSE RSI a été le plus touché par les baisses d'effectifs (multiplication des centres de service, recours à la sous-traitance, transfert d'activité, licenciements...)
- **Recours à la sous-traitance** (transfert de pans entiers d'activité vers les filiales du Groupe)
- **Mise en chômage partiel** d'une grande partie des salariés du Réseau et SI durant le confinement
- **Projet de réorganisation des sociétés de l'UES SFR** et conséquences sur l'emploi (Plan de Départ Volontaire)
- **Changement d'organisation** - Départ de Christophe Delaye (remplacé par Grégory Quere et Olivier Tailfer)
- **Dégradation de la QOS** : abandon des prestataires historiques pour concentrer l'activité vers la prestation maison
- **Multiplication des accidents** durant les déploiements Fibre (Déclenchement d'une expertise pour risques graves après un accident mortel)
- **Remplacement de CLARIFY** par SIGO
- **Intégration de la DOC** avec le Back Office

L'avenir pour les salariés de SFR et en particulier au Réseau et SI s'annonce aussi mouvementé que les années passées et réserve bien des surprises à l'issue des élections professionnelles du 12 juin 2023.

En effet, à la demande des actionnaires, la Direction a déjà son modèle en tête pour redéfinir son organisation, au travers de projets structurants qui s'accompagneront de bouleversements pour les salariés :

- **Revente des Data Centers**
- **Projet AGITE** (Altice Group IT Evolution) qui est une refonte totale du SI SFR permettant d'homogénéiser l'ensemble des SI du groupe Altice avec la mise en place de nouveaux outils (Salesforce, Google Cloud Platform, Amazon Web Services, Netcracker) et l'abandon des briques actuelles (Aramis, BRM (Bios), Arbor...).
- **Externalisation d'activités**

Le renouvellement des CSE aura de grandes conséquences pour notre avenir et nos conditions de travail.

Il est donc essentiel de disposer d'une majorité très impliquée au service des salariés, qui ne se laissera pas influencer, ni dicter sa conduite par une quelconque puissance extérieure. **Par son implication sans limite durant ces 4 années au CSE RSI, l'UNSa aura démontré l'importance de désigner une équipe cohérente et constante autour de son Secrétaire, disposant de solides aptitudes pour faire face aux enjeux et situations les plus complexes ou inédites pour les salariés.**

Comme vous le savez, aucun dirigeant, aucune entreprise ne peut accepter qu'une organisation syndicale puisse être majoritaire en son sein. L'UNSa n'a pas tremblé face à la responsabilité incommensurable que vous lui avez confiée en 2019 et a su vous le démontrer.

Alors, face aux enjeux et avec votre soutien nous pourrions encore faire la différence et rendre la réussite possible !

CANDIDATS



HAKKI Hocine
ALTICE CAMPUS



GERANT-SPARACIA Isabelle
AIX LE SULKY



YUBI Rachid
ALTICE CAMPUS



BARBOSA RAMOS Laura
ALTICE CAMPUS



AGHARBI Ali
ALTICE CAMPUS



MASSEY Valérie
ALTICE CAMPUS



LIAGRE Jean-Marc
LILLE CASTEL



DAVAN Rachel
TOULOUSE



JANIN Laurent
ALTICE CAMPUS



BENAMEUR Djamilia
LYON BRON



KASYC-PFEIFFER Jean-Louis
ALTICE CAMPUS



SAUVAIRE Sandrine
AIX LE SULKY



CHAREF Ali
AIX LE SULKY



ROKAIBI Cherif
LYON BRON



KIM Stéphane
STRASBOURG NETCENTER



KESSASRA Nordine
LES ULIS



BELARBI Mohammed
ALTICE CAMPUS



ZAIMEN Zinedine
LYON BRON



TRABESSI Naima
LYON BRON



CLERGERIE Jean
TOULOUSE



LAMY Alain
ALTICE CAMPUS



YVOREL Franck
LYON SAINT PRIEST



PAPIN Stéphane
ALTICE CAMPUS



PERNOT Philippe
LYON BRON



LIOTIER Jean Marc
ALTICE CAMPUS



DOHAM Rodrigue
ALTICE CAMPUS



DRIANCOURT Jean-Valéry
ALTICE CAMPUS



YATABERE Ibrahima
ALTICE CAMPUS



FLAURAUD GILLES
ALTICE CAMPUS



DORKENOO Edgar Oswald
ALTICE CAMPUS



CORBEAU Christophe
ALTICE CAMPUS



BOUFLIH Abdelhalim
ALTICE CAMPUS



BOUAKAZ Hamid
ALTICE CAMPUS



GUITONNY Jérôme
ALTICE CAMPUS



STENNELER Patrick
ALTICE CAMPUS

CSE SRR ET SMR

ENJEUX 2023/2027

& CANDIDATS

La SRR (Société Réunionnaise de Radiotéléphone) a été créée en 1994. Filiale de SFR, elle agit principalement en tant qu'opérateur de téléphonie mobile sur l'île de la Réunion et Mayotte. Elle a pour principaux concurrents, sur le marché des télécommunications à La Réunion, la société Orange Réunion, Free, Canal Box et Zeop. SRR est le premier acteur sur le marché réunionnais.

L'effectif de la SRR au 31 mars 2023 est de 260 CDI, 10 CDD, 22 Contrats Apprentissage et 2 stagiaires. Il y a 2 sites tertiaires, 11 boutiques et 2 sites Accueil Client à Saint-Denis et à Saint-Pierre.

LOCALISATION DES SITES

- Le Chaudron (Aubert) : 130 collaborateurs
- Le Port : 67 collaborateurs
- Saint Pierre : 21 collaborateurs
- Front de Mer (FDM) : 26 collaborateurs
- Les 11 boutiques SFR : 45 collaborateurs
- Mayotte : 1 collaborateur
- Altice Campus : 4 collaborateurs

LES ENJEUX

Les enjeux de la société sont :

- Rester leader sur le marché du Mobile
- Être numéro 2 sur le marché du Fixe
- La Mutualisation des compétences entre les différentes filiales du groupe
- La Migration du SI Mobile Siebel dans CGR (outil de OMT)
- La Migration du SI Fixe Aramis dans CGR (prévu après avoir migré les clients Mobile)

Pour faire face à ces enjeux l'**UNSa** veillera sur :

- 1** Les moyens Humains (recrutements) et financiers (PRV, Primes) qui permettront d'atteindre ces objectifs
- 2** L'adéquation entre les objectifs des salariés et les objectifs de l'entreprise
- 3** La charge de travail ainsi que les conditions de travail, le respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- 4** Continuer à améliorer le cadre de vie et le bien-être des collaborateurs au quotidien par le biais des œuvres sociales

CANDIDATS



SADAR Aslam
MARECHAL LECLERC



GRONDIN Marcel
PIERRE AUBERT



BOULAY Aurélie
FRONT DE MER



CANAGY Sylvie
PIERRE AUBERT



CHARLETTE Sylvaine
SAINT PMAUL



DUBART Angélique
FRONT DE MER



GRONDIN Lydgie
LE PORT



JOANY Franco
LE PORT



MAILLOT Fabienne
PIERRE AUBERT



ORLEWICZ Jocy
LE PORT



PAYET Eva
SAINT PIERRE



QUESSADA Romain
PIERRE AUBERT



RINGUIN VELEYEN James
PIERRE AUBERT



COUSIN Olivier
PIERRE AUBERT



LOMBARDO Christine
MARECHAL LECLERC



MONTAGNAN Olivier
SAINTE SUSANNE



PERMALE Couramène
MAYOTTE

CSE XPFIBRE

ENJEUX 2023/2027

& CANDIDATS



En mars 2019, Altice Europe a créé SFR FTTH, une opération majeure pour l'avenir du déploiement du Très Haut Débit en France. Un accord avec les fonds d'infrastructures internationaux Axa, Allianz et OMERS a été conclu pour une entrée minoritaire au capital de SFR FTTH. Altice France est actionnaire majoritaire de l'entreprise, devenue XpFibre le 30 mars 2021.

XpFibre, pleinement engagé dans l'aménagement numérique des territoires, assure ses missions de déploiement, d'exploitation et de commercialisation pour plus de 7 millions de prises à terme. Le périmètre concerné couvre les zones AMII, AMEL et RIP.

À fin 2022, l'effectif de XpFibre se composait de 158 personnes, dont 136 CDI, 3 CDD et 19 alternants, auxquels s'ajoutent 2 intérimaires et 36 prestataires, l'ensemble étant réparti sur 10 établissements : Aix Le Sully, Bastia, Bordeaux Villenave-d'Ornon, Courbevoie, Fort-de-France, Lille, Lyon, Nantes, Nîmes, Strasbourg, Toulouse Basso Cambo.

LES GRANDES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE

- Finaliser le déploiement des réseaux FTTH
- Commercialiser les infrastructures déployées aux opérateurs
- Renforcer les opérations d'exploitation et de maintenance du réseau FTTH
- Développer et commercialiser les nouvelles offres de services aux entreprises ou collectivités
- Assurer une qualité et une fiabilité du réseau

LA POSITION DE L'UNSa FACE À CES ENJEUX

L'UNSa est vigilante face à ces évolutions et souhaite que le budget Formation tienne compte, lors des exercices 2023 et 2024, de ces grandes mutations à venir.

La mise en place d'une **démarche de GPEC** a aussi été demandée. Enfin, un nouveau rendez-vous sur les **orientations stratégiques** devra avoir lieu en 2023.

CANDIDATS



ARMODIO Jean-Marc



BONGIOVANNI Nicolas



CARISTAN Yvon



NAGLIERI David



EBLE Céline



FARIDA Bellil



GRANDPERRIN Charles



HOULIER John



JULIEN Patrice



KRA LUCRECE



LHOMME Annabelle



LIOT Philippe



MBENGUE Papa Mar



PIGUET Laurence



DIOUF Sokhna

CSE ERT

ENJEUX 2023/2027



NOTRE ACTIVITÉ

ERT Technologies a pour activité :

- Déploiement FTTH
- Déploiement de backbone
- Raccordement et SAV abonnés, raccordement B2b.
- Maintenance réseau FTTH et FTTB, maintenance environnement (NRO et TDR, électricité, climatisation).

LES ENJEUX

Les enjeux de la Société pour les années à venir sont :

- La transformation du réseau FTTB en FTTH à savoir le projet transfo-câble
- La continuation du déploiement des DSP en FTTH
- La fin du déploiement FTTH des zones blanches
- L'augmentation du nombre de raccordement abonnés sur le réseau FTTH

Au vu des changements des technologies et la migration vers de nouvelles activités, la position de l'UNSa est d'alerter la direction afin de former les salariés à ces nouvelles activités et éviter tout plan de licenciements, mais aussi informer et accompagner ces mêmes salariés, sans oublier que notre principale position est un dialogue social constructif et loyal.

NOTRE IMPLANTATION

Au 21 mars 2023, nous étions 1525 salariés répartis sur nos différents sites :

"Une présence nationale en forte croissance"



- Siège social - Montpellier (34)
- Directions régionales
- Centre administratif
- Implantations

ÉLUS UNSa

Christophe CERVILLA
Jean Yves LE CALVE
Eugenio GIGLIO
Farhid ZOUAOUI
Mamadou CONDE
Julie NILSAVANG
Hugo ANTUNES
Jorge RODRIGUES
Samir BENSEFA

Saida BELDJERROU
Abdelkader NEGGAZI
Jemmel AMEZIANE
Abdellah BOUHNIDE
Sabrina LE GAC
Ivan IZZO
Arnaud ENDAMNE ANGO
Florian DAVOLI
Aimé BUCLON

Patrick BUCCI
Simel MEKMENE
Mohamed AISSAOUI
Choukri MERZOUGUI
Boualem MEKMENE
Redouane NACEUR
Nicolas GARCIN
Chafik AISSAOUI

CSE RHÔN'TELECOM

ENJEUX 2023/2027



Rhôn'Telecom est une entreprise qui offre à ses clients des prestations à forte valeur ajoutée dans le domaine des télécommunications, avec pour spécialités les réseaux opérateurs Mobile et Fixe.

DATES ET CHIFFRES CLÉS

- 2012** • David Uriet crée Uriet Dumoux Consulting
- 2014** • UDC rejoint le groupe ERT Technologies et devient Rhôn'Télécom
15 collaborateurs
- 2015** • Rhôn'Télécom démarre ses 1^{ers} projets pour SFR à Lyon puis à Paris
70 collaborateurs
- 2016** • Altice, propriétaire de SFR, rachète le groupe ERT et crée Altice Technical Services
- 2017 ... 2021** • Rhôn'Télécom poursuit sa croissance, intègre de nombreux centres de service et gagne de nouveaux clients
460 collaborateurs
- 2022** • Rhôn'Télécom dévoile son programme interne d'amélioration continue et officialise son organisme de formation agréé : la RTAcadémie
1 200 collaborateurs



Sous l'impulsion du Groupe Altice, et fort de son partenariat avec SFR, Rhôn'Telecom poursuit son développement de manière accélérée et continue de recruter. Cependant Rhôn'Telecom voit son avenir pour les trois prochaines années à l'extérieur du groupe Altice et a officiellement recruté son premier directeur commercial en 2023 !

ACTIONS UNSa DE 2019 À 2023

- L'**UNSa** a été la seule organisation syndicale à avoir présenté des candidats aux élections de 2019, les autres OS ne se sont pas occupés de Rhôn'Telecom
- Grâce à la représentativité de l'**UNSa** les salariés de RT ont pu bénéficier d'un accord d'intéressement pour la première fois en complément de l'accord de participation déjà existant :
 - 2020 : 3000 €/salarié
 - 2021 : 2500 €/salarié
- Accord TAD 2 jours/semaine
- Accord pour le travail atypique
- Trois NAO avec la Direction, une avec accord et deux sans accords. Nous avons toujours été dans la construction et nous n'hésitons pas à défendre l'intérêt des salariés par tous les moyens :
 - Refus de la Direction de donner la Prime Macron : nous avons remonté le sujet à l'actionnaire majoritaire du groupe P. Drahli.
 - Propositions dérisoires de la Direction pour l'année 2022 versus les très bons résultats de l'Entreprise, cela nous a conduit à faire la première grève de RT qui a été fortement suivie. Et nous n'hésiterons pas à renouveler le même mouvement si nécessaire même si cela ne nous fait pas plaisir.
- Prochains accords prévus cette année : PERCOL, Accord épargne temps, Finalisation des NAO (juin).

ÉLUS UNSa

Ziyar ZAIETER / Bron
Aurielle AYEMONNA / Champs-sur-Marne
Stéphane DIMO KAM / Champs-sur-Marne
Cécile DURAND / Décines
Ismaël FANY / Champs-sur-Marne
Dafa LOUM / Balard
Ilyass SIBA / Champs-sur-Marne
Omar FALL / Champs-sur-Marne
Mohamed Ali KRIDENE / Champs-sur-Marne

Yacine AISSANI / Balard
David LEMUNIER / Bron
Mody SOW / Champs-sur-Marne
Oubeida FETTAR / Champs-sur-Marne
Roland DORAZ / Champs-sur-Marne
Bertrand NGUENGANG / Champs-sur-Marne
Koffivi AMLALO / Champs-sur-Marne
Nguyla MAMBOU-NGUYE / Champs-sur-Marne
Eduard-Michaël MUNTEANU / Balard
Cosmebras TSHIWAZA / Balard

CSE SFR DISTRIBUTION

ENJEUX 2023/2027

SFR DISTRIBUTION

SFR Distribution - Élections Pro 2023 : l'UNSa a obtenu 56% en mars 2023

Première organisation syndicale au sein de l'UES SFR et de SFR Distribution, pendant ces 4 années nous n'avons eu cesse de nous préoccuper de tous les salariés, en répondant présente lors des négociations, en défendant la rémunération de tous les salariés, en proposant des actions concrètes lors de nos échanges avec la Direction, en remontant de façon systématique les problématiques du quotidien, les irritants qui polluent l'exercice nos métiers.

Vous avez voté pour les représentants qui vous défendront sur les 4 prochaines années. Pour faire entendre votre voix, votez **UNSa** !

QUI SOMMES-NOUS ?

Pour l'**UNSa Com**, être représentant du personnel, ce sont des droits mais surtout des devoirs. L'**UNSa Com** est composée de salariés motivés de l'Entreprise...
L'engagement, c'est notre quotidien !

Chez nous "un adhérent = une voix". Chaque adhérent vote par mail pour décider de la signature ou non d'un accord. Chaque adhérent peut participer aux négociations... **À l'UNSa Com, la démocratie, c'est du concret !**

Seul syndicat indépendant de tout appareil syndical ou politique. Ce sont des salariés sans "étiquette syndicale" qui ont créé l'**UNSa Com** en 2003. Contestée à trois reprises devant les tribunaux... Se battre pour exister, on connaît !

Nous vous informons régulièrement de l'actualité sociale et économique de SFR Distribution et du groupe Altice France de façon factuelle, via nos réseaux sociaux WhatsApp, Instagram et Facebook (Vous êtes plus de 1200 à nous suivre). Nous bénéficions de la force de l'**UNSa**, première organisation syndicale du Groupe, ce qui nous permet d'avoir une vision complète de la stratégie de nos actionnaires.

Connaître son environnement professionnel, c'est pouvoir se projeter... Votre information, c'est notre affaire !

L'**UNSa Com** représente et défend les intérêts de l'ensemble des salariés, femmes et hommes, cadres et non cadres, en région parisienne, en province.

NOS OBJECTIFS

- Continuer à avoir les mêmes avantages que les autres filiales du groupe Altice
- Assurer la conciliation vie professionnelle/vie personnelle
- Continuer à augmenter le pouvoir d'achat avec les NAO en cette période de forte inflation
- Supprimer les journées de carence pour les agents de maîtrise et les employés
- Continuer à être vigilant sur les PDI/PDA
- Revaloriser les salaires fixes pour toutes les catégories d'emploi
- Sauvegarder l'emploi
- Assurer le bien-être au quotidien de l'ensemble des salariés



Élections professionnelles du 13 au 20 mars 2023

Organisation syndicale	Inscrits	Votants	Suffrages exprimés	Suffrages par organisation syndicale				% suffrages exprimés	% Représentativité
				Total	Cadres	Agents de Maîtrise	Employés		
UNSa	2 281	1 400	1 365	736	129	87	520	53,92%	55,34%
CFTC				437	55	50	332	32,01%	32,86%
CFDT				157	31	22	104	11,50%	11,80%
CGT				35	0	0	35	2,56%	

Participation : 59,84%







Bulletin d'adhésion UNSa COM 2023

A compléter avec un ordinateur, ou manuscrit en MAJUSCULES d'imprimerie.
A envoyer signé et accompagné d'un RIB à l'adresse ci-dessous, ou par Mèl.

UNSa COM – Altice Campus
16 rue du Général Alain de Boissieu
CS 68217
75741 PARIS Cedex 15

INFORMATIONS ADHERENT

Nom : Civilité : ☐ Mme ☐ M.
Prénom : Date de naissance :
Adresse postale :
Code Postal : Ville :
Tél. mobile professionnel : Tél. mobile personnel :
Tél. fixe professionnel : Tél. fixe personnel :
Courriel principal : réception infos UNSa
Courriel secondaire :
Entreprise : ? Autre :
Lieu de travail :
Classification * : ☐ A ☐ B ☐ C ☐ D ☐ E ☐ F ☐ G * voir entête du bulletin de paie
Emploi * :
Ancien syndicat :
Mandat actuel : Depuis : Périmètre :

INFORMATIONS SUR LA COTISATION

BAREME DE COTISATION UNSa COM

Repère de classification	Cotisation trimestrielle	Cotisation semestrielle	Cotisation annuelle	Coût réel (après crédit d'impôt)	Le paiement en plusieurs fois est possible uniquement par prélèvement automatique Remplir la demande de prélèvement automatique ci-dessous
A	13,50 €	27 €	54 €	18 €	
B	15,00 €	30 €	60 €	20 €	
C	16,50 €	33 €	66 €	22 €	
D	19,50 €	39 €	78 €	26 €	
E	27,00 €	54 €	108 €	36 €	
F	34,50 €	69 €	138 €	46 €	
G	46,50 €	93 €	186 €	63 €	

***Vous bénéficiez d'un crédit d'impôt de 66% de votre cotisation, dans la limite de 1% de votre revenu brut imposable.
Si le crédit d'impôt dépasse l'impôt dû, le solde vous sera restitué par le trésor public.***

Choix de la fréquence de prélèvement : ☐ Trimestrielle ☐ Semestrielle ☐ Annuelle

Règlement par chèque à l'ordre de "UNSa COM", un seul chèque par année calendaire.

Je n'accepte pas d'être mis en relation avec le contact local UNSa COM : ☐

AUTORISATION DE PRELEVEMENT - IBAN

J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement, je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Etablissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

NUMERO NATIONAL
D'EMETTEUR
510694

IBAN :

BIC :

Signature :

A le

Veuillez nous signaler tout changement ultérieur à votre adhésion à l'adresse :
adhesion.miseajour@unsacom.org

Version du 17/02/22



UNSa COM – Altice Campus
16 rue du Général Alain de Boissieu
CS 68217
75741 PARIS Cedex 15

Qu'est-ce que l'UNSa ?

L'UNSa COM a été créée en 2004, par des élus "libres", sans appartenance syndicale, afin de faire entendre la voix des salariés qui ne se reconnaissaient pas dans le discours des organisations existantes dans l'entreprise et pour apporter une nouvelle dimension à la négociation.

L'UNSa COM est un syndicat réaliste, dynamique et pragmatique. C'est un syndicat de rupture par rapport aux centrales syndicales classiques, au service des cadres et des non-cadres de l'entreprise.

L'UNSa COM est composée de salariés impliqués au service de tous. Chacun est conscient de ses droits et devoirs vis-à-vis de la mission qui lui est confiée.

L'UNSa COM est un syndicat indépendant des partis politiques, autonome et sans contraintes d'appareil. Nous validons démocratiquement par vote des adhérents UNSa COM, les accords que nous négocions dans l'entreprise.

Les militants de l'UNSa COM sont des femmes et des hommes qui apportent leur contribution au débat social, économique et citoyen du groupe.

L'UNSa COM vous informe régulièrement de l'actualité sociale et économique de l'entreprise.

L'UNSa est présent chez SFR, SRR, SMR, SFR Fibre, Completel, SFR Business Distribution, SFR Distribution, SFR FTTH, Ivory, ORANGE, FREE, Eutelsat, TDF, BT France, etc.

Pourquoi adhérer à l'UNSa COM :

1. A l'UNSa : tout adhérent reçoit des infos de l'actualité sociale très régulièrement.
2. A l'UNSa : tout adhérent peut donner son avis sur la signature d'un accord (1 adhérent = 1 voix).
3. L'action de l'UNSa est 100% dans l'entreprise, loin des appareils confédéraux.
4. L'UNSa représente et défend aussi bien les cadres que les non-cadres, les hommes que les femmes.
5. L'UNSa a une approche pragmatique de la négociation et prépare ses dossiers afin d'être force de proposition.

L'adhésion est renouvelée par tacite reconduction. La cotisation de l'adhérent est fondée sur un barème, selon la classification de la CCNT, sur laquelle il est positionné au 1^{er} janvier. La cotisation est due au 1^{er} janvier de chaque année. Des facilités de paiement en deux, quatre ou douze mois peuvent être à tout moment accordées. Dans cette hypothèse, en cas de résiliation en cours d'année, la totalité de la cotisation pour l'année en cours reste due.

Précédée de la mention "Lu et approuvé" et daté

Signature de l'adhérent(e) :

Le :



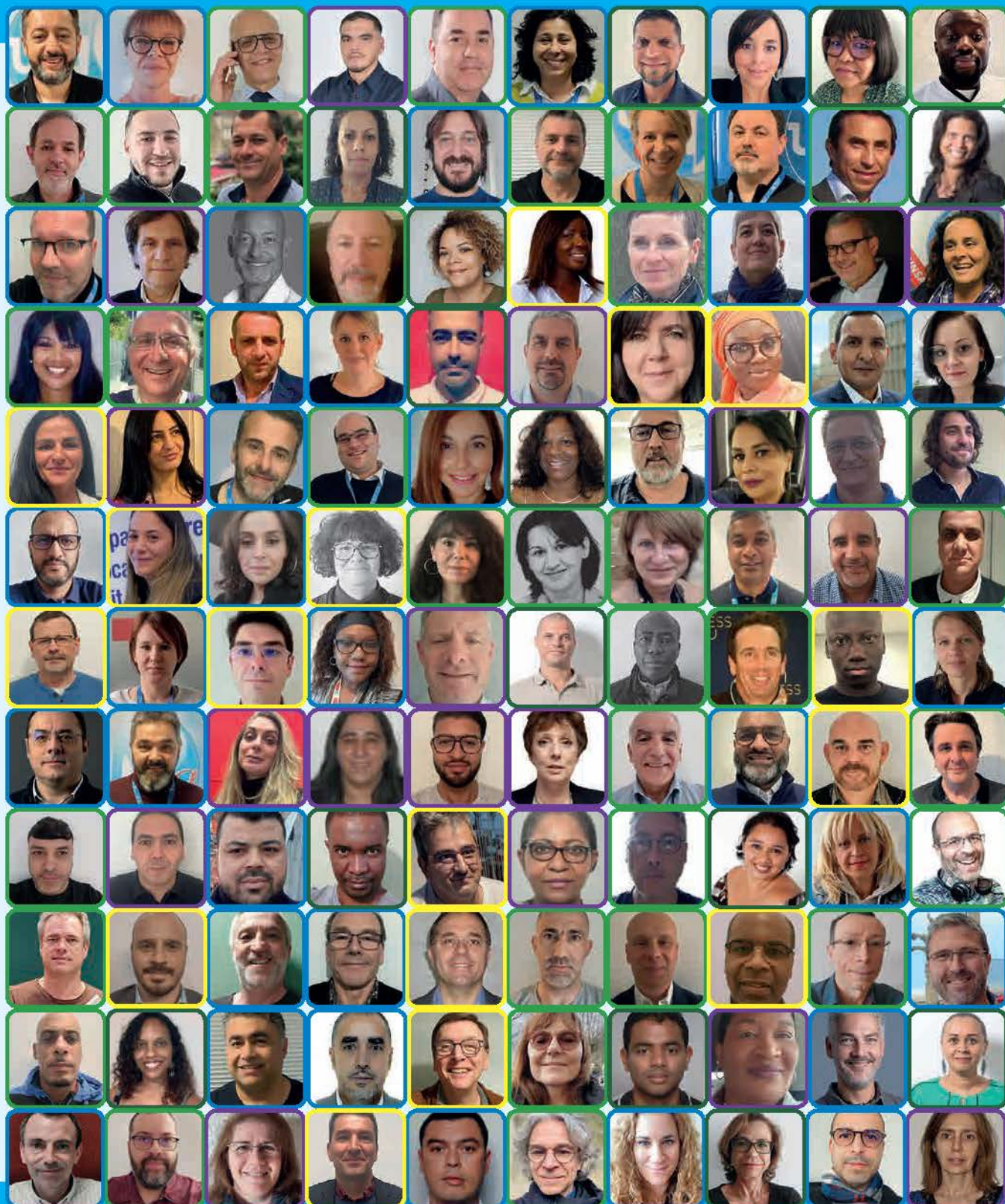
VOTEZ POUR VOUS!
VOTEZ UNSa



FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX VOTEZ UNSa !

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 13 AU 15 JUIN 2023

Choisissez les représentants qui vous défendront sur les 4 prochaines années !



UNSa, **100%** DIFFÉRENT !

