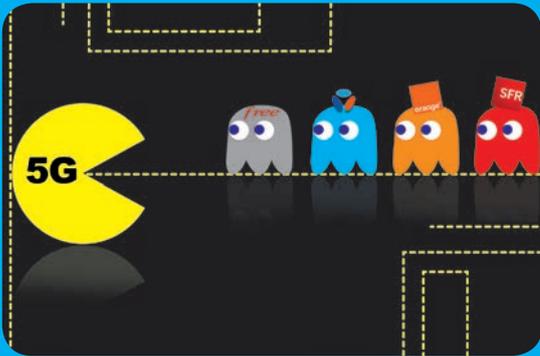




Le JOURNAL

N°17 - Juin 2019

Choisir l'UNSa,
c'est AGIR!



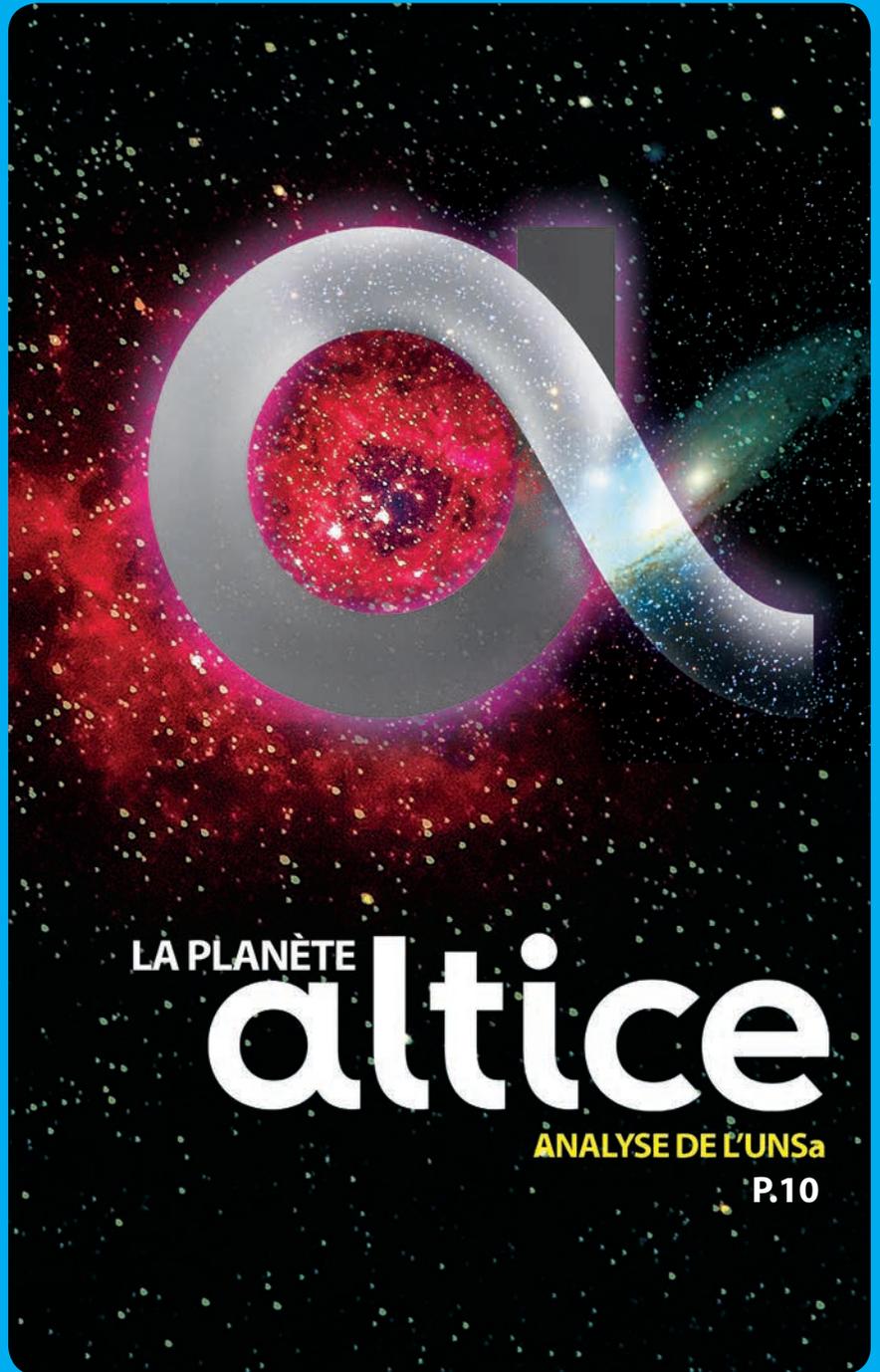
LE CALME AVANT
LA TEMPÊTE ? P. 4



STRATÉGIE D'AVENIR ? P.34



DONNÉES SOCIALES P.44



LA PLANÈTE

altice

ANALYSE DE L'UNSa

P.10

La lettre aux salariés
de HOCINE HAKKI (HH)



UNSa, **100%** DIFFÉRENT !
www.unsacom.org



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

DU 11 AU 13 JUIN 2019

Choisissez les représentants qui vous défendront pour les 4 prochaines années

Faites entendre votre voix

VOTEZ UNSA !



NOS VALEURS

Pourquoi choisir L'UNSa COM ?

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
Contesté à 3 reprises devant les tribunaux...

Se battre pour exister, on connaît !

100% PROFESSIONNALISME

Pour L'UNSa COM, être représentant du personnel, ce sont des droits et surtout des devoirs.
L'UNSa COM est composé de salariés de l'Entreprise motivés...

L'engagement, c'est notre quotidien !

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...

A l'UNSa, la démocratie, c'est du concret !

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% 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 !



dscunsa@sfr.com



[@Unsa.com](https://twitter.com/Unsa.com)



[Unsa.com](https://www.unsa.com)

www.unsacom.org



LE CALME AVANT LA TEMPÊTE ?

L'UNSa Com s'est portée en première ligne dans **la négociation d'une prolongation de l'accord de garantie de l'emploi en 2018** afin que les salariés n'aient pas à payer l'addition d'une gestion financière encore plus dure et ce, dans un contexte de consolidation du marché qui paraît, tôt ou tard, inéluctable.

Cela fera donc 7 années de garantie d'emploi que nous aurons obtenues avec **l'assurance du volontariat (rester ou partir si éligible) en cas de plan de départ**. Face à une Entreprise qui a supprimé en 2017 un tiers de ses effectifs, nous sommes fiers d'avoir obtenu ce volontariat qui a permis à tous les salariés qui souhaitaient rester de le faire et de poursuivre leur carrière. Pour ceux qui sont partis, ils ont pu bénéficier d'un accompagnement et de conditions très supérieures à la plupart des autres PDV connus en France. Un accord de garantie d'emploi se prolongeant sur une période aussi longue est inédit et démontre **la capacité de l'UNSa à mettre en place un rapport de force permettant de négocier des accords favorables aux salariés**. C'est d'autant plus rare que le contexte de dégradation continue des lois sociales donne tout pouvoir aux Entreprises de procéder à des licenciements secs avec le seul paiement d'indemnités légales et conventionnelles. Aucun autre opérateur n'a d'ailleurs signé d'accord de garantie d'emploi.

Notre accord sur l'emploi est là pour protéger tous les emplois et conserver, autant que faire se peut, un ancrage régional. Même s'il pourrait être possiblement remis en cause lors d'un rapprochement de SFR avec un autre opérateur, il sera pour nous un préalable, une obligation à reprendre et mettre en œuvre ses conditions.

«Cela fera donc 7 années de garantie d'emploi»

Au-delà d'un futur (potentiel) plan social pour lequel nous avons obtenu la prolongation des principaux moyens négociés en 2013 puis en 2017, se profile **un risque bien réel de démantèlement de SFR SA à travers des filialisations d'activités au sein d'Altice France**, afin entre autres, de faire rentrer des co-investisseurs.

Ce risque s'est avéré bien réel avec la création de SFR FTTH après celle d'HIVORY.

Les salariés concernés par une suppression de poste ont une garantie d'emploi comme une possibilité de départ externe à des conditions financières de l'ordre de 70 % du PDV 2017.

Quelle définition en effet pour un opérateur télécom en 2019 au moment où à défaut de consolidation immédiate, cette déconstruction semble à l'œuvre ouvrant la voie à de multiples possibilités de périmètre de SFR/Altice France. Cela ira-t-il au-delà de filialisations jusqu'à des ventes complètes d'activités ? L'égos et Monopoly, préparez vos briques et faites vos jeux. Le calme avant la tempête ? **Ce qui est certain, c'est que les choses ne resteront pas en l'état.** Nous détaillons des scénarios possibles dans ce journal qui pour la plupart posent la question de la place de SFR, telle que nous la connaissons, au sein d'Altice France. Si l'Unité Économique et Sociale (UES) n'est pas faite, l'Unité Économique et Financière (UEF), elle, est une réalité ! **Quand nous parlons de SFR, nos actionnaires pensent toujours Altice.**

La direction prise depuis début 2018 par les actionnaires semble plus pragmatique et des premiers résul-

tats commerciaux apparaissent même s'ils ne se traduisent pas encore dans les résultats financiers. L'UNSa reste convaincue que des marges de manœuvre existent pour retrouver une dynamique durable à condition que nos actionnaires mettent les moyens et que les salariés soient écoutés. Les managers de proximité doivent retrouver une vraie latitude décisionnelle et ne plus subir ces injonctions contradictoires qu'ils doivent régulièrement gérer.

L'UNSa soutiendra dans les instances les projets qui vont dans le sens du retour à la croissance car seule la croissance peut pérenniser l'emploi de tous.

«Ce qui est certain c'est que les choses ne resteront pas en l'état »

SFR/Altice France est et restera financièrement fragile à moyen et long terme du fait d'un endettement important et d'une situation concurrentielle intenable alors que des investissements considérables sont nécessaires sur la Fibre et le seront bientôt pour répondre aux engagements demandés par le gouvernement sur la 5G. Les licences qui devraient être attribuées début 2020, suite aux enchères de l'automne 2019, auront un profond impact sur les opérateurs et l'emploi. **L'UNSa et sa fédération ont déjà alerté les Ministères concernés et l'Arcep sur les risques sociaux associés.**

Sur le plan social, les Lois El Khomri, Rebsamen et Macron ont réduit le droit et la représentation des salariés avec la mise en place de nouvelles instances (CSE au lieu des CE, DP et CHSCT).

Ces nouvelles Lois établissent un socle minimum de prérogatives aux instances représentatives du personnel et laissent, à la négociation entre Direction et Organisations Syndicales, la responsabilité de définir les règles et accords sociaux dont bénéficieront les salariés.

Savoir négocier c'est l'ADN de l'UNSa.

Nous souhaitons qu'à travers ce journal vous puissiez avoir une base d'informations 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 7 CSE du 11 au 13 juin 2019.**

Vous trouverez dans ce journal nos analyses, nos propositions et nos candidats pour chaque CSE.

Bonne lecture !



**Abdelkader
CHOUKRANE**
Secrétaire Général
UNSa COM



**Pascale
FICHAUT**
DSC
UNSa COM



**Brahim
BEN MAATOUG**
DSCA
UNSa COM



**Olivier
CHAPEAU**
DSCA
UNSa COM



**Hocine
HAKKI**
DSCA
UNSa COM



**Patrick
ALPOIM**
Secrétaire
Fédération
UNSa TELECOM



**Ali
AGHARBI**
Coordinateur
Communications
UNSa TELECOM



Chers collègues,

Toutes les enquêtes réalisées jusqu'à maintenant insistent sur le fait que les salariés aspirent à être mieux informés, mais également mieux représentés, dans leur Entreprise. Près d'un sur deux déclare en outre que les syndicats font passer leurs intérêts avant ceux des salariés.

Même si certaines organisations essaient de montrer l'exemple, ce n'est donc pas pour rien que le salarié a tendance à s'identifier plus aux actions des hommes et des femmes qui la composent qu'à ses couleurs. Mon parcours et l'expérience acquise m'ont permis en effet de comprendre que l'investissement personnel importait plus que la couleur syndicale.

Au-delà de ces aspirations générales se manifestent de réelles attentes vis-à-vis des organisations syndicales, pour les voir se rapprocher du terrain social et pas seulement à l'approche des élections professionnelles ! Si tous les salariés et plus particulièrement les salariées ont l'impression de ne pas être suffisamment informés par les syndicats en général, ils se sentent également insuffisamment représentés.

La Loi Rebsamen du 16 août 2015 impose, depuis le 1^{er} janvier 2017, une représentation équilibrée pour les élections professionnelles des membres du Comité Social et Economique (CSE) ainsi que l'alternance femme/homme en tête de liste. Concrètement, pour un électorat composé à 60 % par des femmes, l'organisation syndicale devra présenter 60 % de femmes et 40 % d'hommes sur ses listes de candidats.

Cette Loi vise à faire progresser la représentation des femmes au sein des instances mais elle constitue aussi un véritable défi pour les organisations professionnelles car le monde du travail n'est pas toujours mixte.

Cette mesure, je l'approuve, mon organisation encourage la mixité depuis longtemps. Il est difficile toutefois pour d'autres centrales syndicales de s'opposer frontalement à cette obligation sans paraître rétrogrades.

La confiance accordée par les salariés aux syndicats, un des points qui m'a poussé à faire bouger les choses, il y a maintenant 3 ans, quand j'ai décidé de créer, avec le maximum d'entre vous, un véritable lien. L'objectif était simple, fournir et maintenir un bon niveau d'information et un support accessibles à tous.

Aujourd'hui, c'est par centaine que vous pouvez bénéficier volontairement avec votre accord et adhésion de ce service, sans propagande quelconque, ce qui fait sa force. Toutes les entités juridiques, toutes les Directions, toutes les catégories d'emplois et quasiment tous les sites, même ceux avec très peu de salariés, sont représentés. Face à ce succès j'ai dû, et dois encore, me heurter à certains obstacles. Sans vos encouragements pour continuer j'aurais sans doute baissé les bras.

Cette mandature qui se termine a été très riche en événements et en accompagnement :

- GPEC
- Plan de Départ Volontaire
- Orientations stratégiques avec leurs transformations et réorganisations
- SFR Pylônes et SFR FTTH
- Déménagements et leurs mesures d'accompagnements
- Vie au quotidien (accords sociaux, rémunération, missions, entretiens préalables, congés,...)

De centaines de vrais échanges ont vu le jour (mails, newsletters, Skype, téléphone,...), de vraies complicités avec certain(e)s d'entre vous sont nées. En fonction des compétences requises c'est l'ensemble des membres de mon organisation syndicale qui se rendait disponible pour répondre à vos questions. Maintenir cette cadence représente une charge de travail très importante parce qu'il n'est pas simple de concilier son activité professionnelle avec son activité syndicale. Il est pourtant essentiel à mes yeux de garder un lien avec le monde professionnel le plus longtemps possible, tant que l'énergie et la détermination sont au rendez-vous.

Porter un mandat est aussi une opportunité de prendre des responsabilités, de développer des compétences notamment relationnelles, et d'affiner son expertise. Ces compétences acquises ne sont pas assez prises en compte alors qu'elles gagneraient la plupart du temps à être utilisées dans un cadre professionnel, en tant que manager je sais de quoi je parle. Il serait fort utile que les 1 500 managers de l'UES SFR bénéficient enfin d'une formation et d'un support en adéquation avec leur position de relais car ils sont très souvent pris «en tenaille» entre les attentes de la Direction et celles de leur équipe.

A ceci vient se rajouter le fait que beaucoup oublient que notre salaire nous le devons à notre employeur et non à notre organisation syndicale. Ceci n'empêchant pas le combat et le rapport de force pour défendre les intérêts des salariés surtout lorsque ces derniers sont oubliés par nos actionnaires. Notre rôle est de leur rappeler à chaque instant.

Pour conclure, je rappellerai que ce travail n'est possible qu'à travers les mandats obtenus au regard des suffrages exprimés aux dernières élections sous les couleurs de mon organisation syndicale l'UNSa.

En tant que Délégué Syndical Central de celle-ci, c'est tout l'UNSa qui se tient à votre service à la seule différence que ses ADHÉRENTS participent aux décisions de la section et que ses SYMPATHISANTS participent aux discussions et aux échanges qui les fondent. L'ADN de l'UNSa est de partir des salariés vers leurs représentants et non l'inverse. La raison d'être du syndicalisme est les salariés et non l'appareil syndical.

C'est sur ces constats que l'UNSa est né en 1993.

Soutenir l'UNSa, c'est me soutenir, c'est nous encourager à poursuivre.

« Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin. » mon proverbe Africain préféré. 😊

Cordialement

Mon leitmotiv, vos intérêts d'abord !

H.H.

Sommaire

MANAGEMENT, BILAN ET AVENIR

NOS ACTIONNAIRES AUX COMMANDES, ÇA VA MIEUX ?

- 10 Introduction : le krach du 3 novembre 2017
- 11 Le management quotidien de nos dirigeants actionnaires : le syndrome Powerpoint !
- 12 Des premiers résultats commerciaux qui ne se traduisent pas encore financièrement

LE BILAN MARCHÉ TÉLÉCOMS 2018

- 13 Avant-Propos : des premiers résultats 2019 sont arrivés !
- 15 ■ Données générales
- 17 ■ Le marché B2C (Grand Public)
- 19 ■ Le marché B2B (Entreprises)
- 20 ■ Focus - Altice Europe : résultats 2018 et objectifs 2019

LE MUR DES INVESTISSEMENTS

- 24 ■ La révolution 5G
- 25 ■ 5G : d'abord offrir plus de capacité data pour SFR
- 25 ■ Le cas Huawei
- 26 ■ La bataille des mobiles 5G
- 27 ■ La France, grande championne de la 5G d'ici 2025 ?
- 28 ■ Où en est-on des attributions des licences 5G en Europe ?
- 28 ■ Le mouvement de consolidation Fixe et Mobile se poursuit
- 29 ■ La pression des marchés pousse à la concentration

LA FENÊTRE DU PRINTEMPS 2019, POINT D'ORGUE DES «CONSOLI-DISCUSSIONS» EN FRANCE ?

- 30 ■ La problématique de SFR/Altice et de ses concurrents
- 31 ■ «Les consoli-discussions»
- 33 ■ Qu'est-ce qu'un opérateur télécoms dans le contexte qui se dessine ?

QUELLE STRATÉGIE POUR DEMAIN ?

- 34 ■ Quand les appartements valent plus chers que la maison !
- 34 ■ Les possibles scénarios d'avenir pour SFR/Altice France
- 36 ■ Focus - Les cessions d'actifs : HIVORY, SFR FTTH, à qui le tour demain ?
- 40 ■ Focus - Stratégies d'Altice dans les médias
- 40 ■ Focus - Endettement Altice : où en est-on ?

TABLEAU DE BORD SOCIAL

LES DONNÉES SOCIALES

- 44 ■ Les données sur les effectifs
- 46 ■ Les données sur les rémunérations
- 57 ■ Les données sur la formation
- 49 ■ Les données sur l'alternance et les contrats de professionnalisation

LES ACCORDS SOCIAUX

- 50 ■ Intéressement et participation
- 54 ■ Accords d'Entreprise
- 55 ■ NAO 2019
- 56 ■ 6 bonnes raisons de favoriser le télétravail
- 58 ■ Le PRV 2019 du commerce B2B
- 62 ■ Harmonisation des statuts et TUP (SBS et OMEA)
- 68 ■ Retraite
- 70 ■ Logement social
- 72 ■ Bilan ASC (œuvres sociales)

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2019

FAITES ENTENDRE VOTRE VOIX ! LES ENJEUX ET NOS CANDIDATS

- 75 ■ CSE B2B
- 77 ■ CSE B2C
- 79 ■ CSE Réseaux & SI
- 81 ■ CSE HIVORY
- 82 ■ CSE FTTH
- 83 ■ CSE SRR
- 84 ■ CSE SMR

Rédacteur en chef : Alain Mendiburu



Contributeurs : Abdelkader Choukrane, Hocine Hakki, Pascale Fichaut, Ali Agharbi, Olivier Chapeau, Brahim Ben Maatoug, Ludovic Rault, Aslam Sadar, Marcel Grondin, John Houlier, Fabrice Laurent, Stéphanie Sault, Arnaud Sinneseal, Davy Mettler, Dominique Doutres, Christophe Coent et tous les autres élus et salariés, adhérents ou non, qui ont nourri ce travail par leurs informations.

La rédaction des articles de ce journal s'appuie sur le vécu quotidien que vous nous remontez. Elle représente notre compréhension des informations données par la Direction dans le cadre des instances, ainsi que celles publiées par Altice dans le cadre de la présentation de ses résultats (www.altice.net).

Elle reprend des analyses du Cabinet SEXTANT, expert auprès du CCE et du Comité de Groupe, dont nous reproduisons par ailleurs de nombreux graphiques issus de leur rapport au Comité de Groupe du 10 avril 2019. 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. Nous les citons précisément quand la source est reprise in extenso. 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.

Design maquette : Nadia Berrabah (nb_design@outlook.fr)

Crédit photos : Unplash : ©nicholas-green - ©Amy Hirschi - ©Andrew Neel - ©by Campaign Creators - ©Adeolu Eletu - ©CoinView App - ©Brooke Cagle - ©Carlos Muza - ©Cytonn Photography - ©Edho Pratama - ©Guillermo Ferla - ©Headway - ©Helloquence - ©Jacek Dylag - ©JESHOOOTS.COM - ©Jim Reardan - ©Joseph Pearson - ©Kobu Agency - ©M. B. M. - ©Markus Spiske - ©Matthew Guay - ©Mika Baumeister - ©Pepi Stojanovski - ©Priscilla Du Preez - ©Ruthson Zimmerman - ©Stephen Dawson - ©Sven Read - ©Thom Holmes - ©Tim Gouw - ©Tony Stoddard - ©Annie Spratt - LinkedIn Sales Navigator Freepik

MANAGEMENT, BILAN ET AVENIR

**NOS ACTIONNAIRES
AUX COMMANDES,
ÇA VA MIEUX ?**

L'électrochoc boursier de novembre 2017, que nous rappelons ci-après, a vu le départ de Michel Combes et fait revenir les actionnaires aux manettes (avaient-ils totalement disparu ?!). Armando Pereira a pris la direction opérationnelle des activités télécoms et Alain Weill a été nommé PDG.

LE KRACH BOURSIER DU 3 NOVEMBRE 2017



Le 3 novembre 2017, Altice présentait ses résultats trimestriels. Le chiffre d'affaires Q3 2017 reculait de 1,8 %, à 5,7 milliards d'euros, une baisse touchant SFR avec -1,3 %, la République dominicaine (-3,6%), Portugal Telecom (-3,1 %) et Altice USA (-2,5 %). Seul Israël affichait une contribution positive. Les marchés prennent alors de nouveau peur, les mauvais résultats persistants de SFR, premier rachat important du groupe en 2014, illustrant selon ces derniers un risque accru d'échec global d'Altice. Avec en particulier une baisse de 144 000 abonnés Fixes sur le trimestre, SFR perdait des abonnés au centre de la stratégie de convergence déployée avec contenus « premium » pour justifier un abonnement au prix élevé comparé à la concurrence. Ce n'était pas le premier trimestre en baisse mais certainement pour les investisseurs le trimestre « de trop ». Le 3 novembre 2017 Altice perdait 23 % en une séance à la Bourse d'Amsterdam et la prime de risque montait fortement sur les obligations. En vingt jours, c'est presque 50 % de la capitalisation du groupe qui s'envole. Le groupe, qui a été valorisé jusqu'à 36 milliards d'euros au

printemps 2017, est passé en novembre sous les 11 milliards d'euros de valorisation ! La réponse d'Altice est immédiate et se résume au retour des actionnaires aux commandes, à des annonces de ventes limitées d'actifs afin de se désendetter et à la séparation totale des activités américaines et européennes. Les actionnaires expliquent alors que les mauvais résultats sont d'abord dus à une exécution opérationnelle déficiente de Michel Combes plus qu'à une mauvaise stratégie...

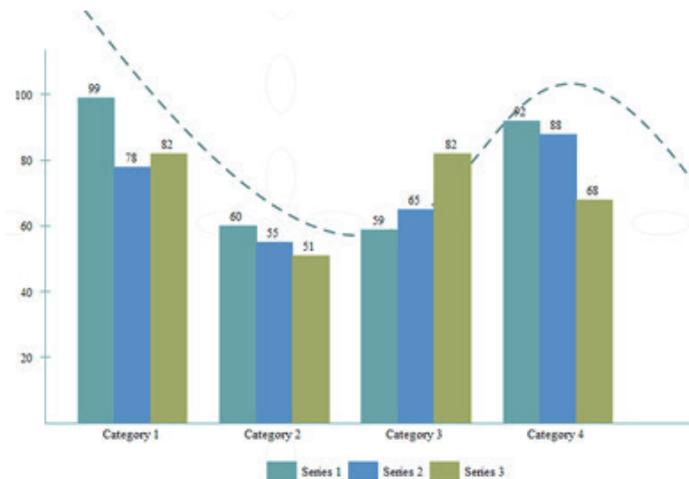
Selon Patrick Drahi, en imposant les contenus avec des hausses de prix à la clé durant l'été 2017, SFR a fait une grave erreur marketing. Cette erreur fut double : elle a fait fuir ceux qui ne voulaient qu'un accès à Internet sans surfacturation du fait de l'existence de chaînes additionnelles ; elle a bradé des contenus qui auraient pu être mieux valorisés auprès des amateurs de football ou de cinéma et autres séries. En résumé, SFR a vendu trop cher les contenus sportifs à ceux qui n'en voulaient pas, et pas assez cher à ceux qui en voulaient.

Autre point expliquant aussi le retour en première ligne des actionnaires : à l'évidence selon eux la chute boursière et la tension sur les obligations sont disproportionnées par rapport à la réalité des actifs détenus. On le verra vite en 2018 avec la valorisation des pylônes et prises FTTH !

UNE NOUVELLE GESTION OPÉRATIONNELLE AVEC DES PREMIERS RÉSULTATS

Depuis 18 mois, le discours se veut volontariste et positif, tout va mieux! Il y a quelques jours Patrick Drahi se disait super heureux et super fier des résultats de T1 2019, «la fusée a décollé!» a-t-il rajouté. La réalité opérationnelle à laquelle sont confrontés tous les jours les salariés est encore loin de corroborer ce discours optimiste...

La remise en ordre durable nécessitera du temps d'autant que le Groupe a connu un PDV et une perte de 1/3 des effectifs. De plus, il fait face à une situation concurrentielle actuelle qui rend difficile toute augmentation vertueuse des marges.



LE MANAGEMENT QUOTIDIEN DE NOS DIRIGEANTS ACTIONNAIRES : LE SYNDROME POWERPOINT !

Un manager du marketing faisait la remarque en rangeant ses archives pour déménager à Balard (un autre changement en 2018 !) qu'il était passé de deux ou trois Powerpoint à réaliser par semaine du temps de SFR pré 2015 à 2 à 3 par trimestre depuis Altice ! La création d'un PowerPoint n'est pas anecdotique. Cela implique de se poser, réfléchir, analyser, préparer, expliquer de manière concise et enfin partager avec d'autres salariés ou dirigeants une expérience, un projet, un résultat.

Cet exemple montre parfaitement l'organisation actuelle d'Altice. On décide vite et on exécute dès que la décision est prise. On aimerait presque que l'exécution ait précédé ... la décision ! **Altice est devenue une des Entreprises gérées le plus «en mode temps réel» au monde.**

Le « On » n'est pas nécessairement un travail partagé, mais une décision le plus souvent prise par nos dirigeants Patrick Drahi, Armando Pereira et Alain Weill puis mise en musique par le Comex. Parfois ces décisions coûtent cher (augmentation de tarifs, amendes, obligation de travailler avec des STITS surchargés...) mais puisqu'on nous dit que ce ne sont pas les décisions qui n'étaient pas bonnes mais leur exécution ! SFR/Altice France se focalise désormais sur l'exécution de ces décisions prises. Exécuter une bonne décision est déjà difficile mais persister sur une mauvaise ?

Fini le PowerPoint ? Oui mais pas...le fichier Excel ! Microsoft a encore de beaux jours chez SFR. **SFR/Altice France travaille trop souvent comme une start-up servant plusieurs millions de clients...**

Ce fonctionnement en mode commando depuis décembre 2017 génère en effet un nombre important de problèmes d'exécution. En termes d'évaluation de charge de travail comme d'anticipation des délais réels de mise en place. La non prise en compte dans les décisions de la nécessité de

mettre en place des processus qualité et de s'assurer de l'existence des outils SI associés est trop souvent de mise. La digitalisation tant promise (et justifiant en partie le PDV) est loin d'être là. La réduction des budgets SI ne peut qu'inquiéter. L'UNSa alerte nos actionnaires sur le fait qu'ils ne prennent pas suffisamment en compte la réalité du terrain. Ils savent certainement où ils veulent aller, mais ils ne communiquent pas suffisamment les moyens à avoir ou mettre en place pour atteindre leurs objectifs. C'est d'autant plus difficile à suivre que les étapes intermédiaires bougent tout le temps !

Sans travail sur les fondations, sans plus de méthode, l'amélioration des résultats, stagnera.

Les salariés n'ont pas oublié les travers de 2015 suite au rachat où chaque trimestre donnait lieu à des annonces de meilleurs résultats grâce au management mis en place et qui se sont vite dégradés ensuite. En attendant, la charge de travail augmente pour compenser le manque de moyens et d'outils. En outre, à faire, défaire et refaire les mêmes actions fatigue et démotive. L'UNSa a alerté sur les risques psychosociaux (RPS) liés à cette organisation de travail instable.



DES PREMIERS RESULTATS COMMERCIAUX QUI NE SE TRADUISENT PAS ENCORE FINANCIEREMENT

Des gains d'abonnés spectaculaires

Malgré un contexte difficile des résultats commerciaux positifs sont enfin là. Nous les détaillons dans la partie Bilan 2018.

Nos offres ont toutes été revues et mieux positionnées. En particulier, le positionnement en marque premium de SFR par rapport à RED. Les ventes Mobile se sont largement améliorées suite à la volonté désormais affichée de suivre, voire d'anticiper, les promotions de nos concurrents.

Si l'on regarde les chiffres 2018 et ceux de T1 2019, à offre de prix égal, une forte majorité de clients choisissent SFR par rapport à Bouygues ou Free. Et même Orange commence depuis début 2019 à perdre des clients au profit de SFR. Preuve que la marque SFR appuyée par un réseau de meilleure qualité reste très attractive. SFR est redevenu le deuxième opérateur Mobile français et a regagné l'essentiel des clients Mobile perdus depuis 2014. Et pas seulement sur RED puisque les ventes d'offres SFR sont elles aussi reparties fortement à la hausse.

Le lancement des offres des chaînes RMC Sports a permis d'acquérir en 2018 près de 2 millions de clients et a dopé l'image de SFR, en particulier, sur les 18-35 ans. On reste à ce stade encore très loin d'une rentabilité possible et la non-participation aux enchères de la ligue française montre que la volonté d'exclusivité a disparu face à la réalité des investissements à consentir.

Reste à convaincre ces clients de rester d'abord pour la qualité de notre offre avant nos prix.

Des résultats financiers qui restent fragiles

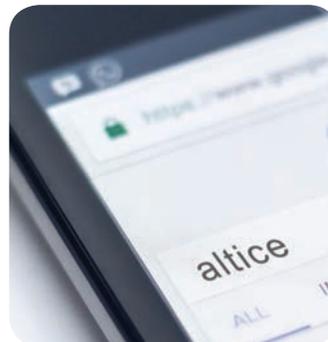
Si les résultats commerciaux grâce aux ventes Mobile (les ventes Fixe restant médiocres) se sont fortement améliorés, les résultats financiers eux ne sont pas à la hauteur. SFR SA se retrouve dans une situation d'un CA en baisse (- 700 M € en 2018 !), d'un EBITDA en baisse de 16 %, des charges qui explosent à près d'1 milliard par an : 500 millions de droits sportifs (certes transférés à Altice Pay TV), 200 Millions pour la disparition de la vache à lait TVA presse et, depuis la fin de l'année 2018, 220 Millions en base annuelle pour la location des pylônes à SFR Pylônes. Les 350 millions économisés par le départ de nos 5000 collègues ne compenseront même pas le coût d'achat des droits sportifs pour Altice France !

Les résultats financiers d'Altice France ont continué à se dégrader en 2018. Pour autant la dyna-

mique commerciale de SFR B2C depuis plusieurs trimestres, des perspectives positives sur le B2B, les revenus issus du Wholesale et des déploiements FTTH pour ATS permettent d'espérer à court terme un retour à la croissance du CA et de l'EBITDA d'Altice France. La vente des actifs pylônes et SFR FTTH malgré la remontée de 500 M € à Altice Europe devraient contribuer à la baisse de l'endettement. C'est l'engagement qu'ont pris nos patrons vis-à-vis des marchés lors de la présentation des résultats le 27 mars 2019. C'est sur cette base que les marchés ont plébiscité l'action Altice avec un +25 % historique le 28 mars et qui ne s'est pas démenti ensuite.

Nos patrons sont persuadés que le sacrifice sur les marges pour regagner des clients aura été conjoncturel et qu'entre l'effet volume et une augmentation enfin possible des prix et des services additionnels, 2019 sera l'année de bons résultats commerciaux et financiers. Le T1 2019 a vu l'EBITDA gagner +9,7 %, à 955 M €. «C'est la meilleure progression de l'EBITDA depuis l'acquisition de SFR par Altice en 2014», a expliqué le Directeur Financier d'Altice Europe.

Le 1^{er} trimestre 2019 inverse la tendance 2018 et si cette amélioration des résultats financiers se confirme sur toute l'année ce sera une très bonne nouvelle.



Jusqu'à présent Altice a été incapable de faire augmenter le chiffre d'affaires de ses filiales quelle que soit la zone. Israël, République Dominicaine, Portugal ou France connaissent à des degrés divers le même sort alors que les marchés sont diffé-

rents. Serait-ce la méthode opérationnelle, alourdie par une dette colossale à gérer, qui n'est pas arrivée jusqu'à présent à créer de la croissance ? Même en appui d'une véritable stratégie industrielle le rachat par endettement massif est-il adapté aux Télécoms en situation de concurrence ?

Sous le regard des marchés, ALTICE va donc continuer à privilégier le cash-flow opérationnel et on peut s'attendre à la poursuite des réductions des coûts pour assurer les investissements, payer les intérêts de la dette et les factures de l'aventure des médias et des droits sportifs.

LE BILAN MARCHÉ TÉLÉCOMS 2018

DES PREMIERS RÉSULTATS 2019 SONT ARRIVÉS !

Notre bilan du marché télécoms porte sur la situation à fin décembre 2018 issue des résultats 2018 publiés par les opérateurs entre février et mars 2019. Ces informations ont été mises en forme et analysées par Sextant, le cabinet expert du CCE et du Comité de Groupe dans un rapport datant du 10 avril 2019 et dont nous reproduisons ici plusieurs graphiques.

Au mois de mai 2019, Orange, Free et Altice ont communiqué des données partielles sur T1 2019 dont nous soulignons ici les principaux éléments.

A la date de la rédaction de ce journal Bouygues Telecom ne les avaient pas encore publiées. Sous réserve de ce que communiquera ce dernier, les tendances observées sur 2018 continuent avec deux inflexions notables :

- 1/ Altice France connaît des résultats financiers en croissance sur T1 2019 grâce à un nouveau segment mélangeant des activités dites « Business Services » jusqu'alors identifiées individuellement.
- 2/ Orange connaît son pire trimestre en recrutement d'abonnés Mobile et voit son chiffre d'affaires diminuer.

Résultats d'Altice France T1 2019

Patrick Drahi a exprimé sa joie et sa fierté aux salariés suite aux résultats de T1 2019 par mail en mai 2019. Altice France, comme les autres filiales, améliore ses résultats financiers avec une croissance de 0,1% et un EBITDA à +9,7%. Ce T1 est en ligne avec les objectifs ambitieux de 2019.

En retour de ce mail, l'UNSa a dénoncé la pauvreté des augmentations de salaires des 10 000 salariés du Pôle Télécoms, pour 2019. Les bons résultats de 2018 et du 1^{er} trimestre 2019 n'apportent pas de bénéfice aux salariés contrairement à nos actionnaires.

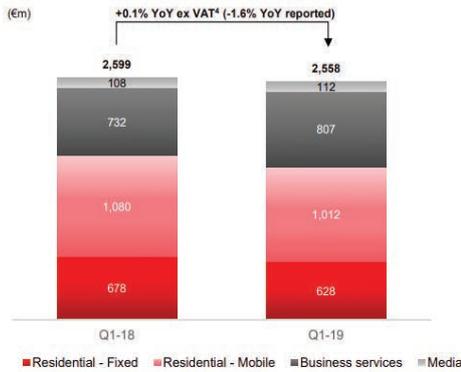
Altice communique désormais sur deux segments, le «Residential » regroupant les activités Grand Public et les « Business Services » regroupant, on le suppose, l'activité «Entreprise» au sens large. «Business Services» regroupe en effet pèle-mêle le B2B, le Wholesale, ACS (ex Intelcia), ATS (les STITS) et SFR FTTH.

Aucune précision sur les tendances de chaque entité n'a été donnée à la publication. Est-ce pour éviter de donner des informations à la concurrence dans cette période particulière que nous décrivons par ailleurs ?

- Sur le «Residential», la dynamique commerciale se poursuit : SFR a gagné 117 K abonnés sur le Mobile et 88 K abonnés sur le Fixe dont 63 K sur la Fibre
- Mais le chiffre d'affaires « Residential » Mobile comme Fixe reste en baisse (-4,4%)
- Le chiffre d'affaires de « Business Services » lui augmente de 10,2%
- La baisse du Churn et des appels clients se poursuivent par ailleurs à un rythme soutenu.

Altice France Revenue Trends

Stabilization driven by the solid conquest of the last quarters



Components of Q1 2019 revenue trends¹

- Residential²: -4.4% YoY ex VAT⁴
 - Fixed: -4.4% YoY ex VAT⁴
 - Mobile: -4.4% YoY ex VAT⁴
- Business services³: +10.2% YoY
- Media: +4.3% YoY

1. All revenues in this presentation are shown under IFRS 15 accounting standard
2. Including IFR Telecom B2C and FOT B2C
3. Including IFR Telecom B2B and wholesale, FOT B2B and wholesale, Altice Customer Service and Altice Technical Services
4. Excluding benefit of lower VAT for some press/TV bundles implemented in 2016; loss of benefit from March 2018 following VAT law change

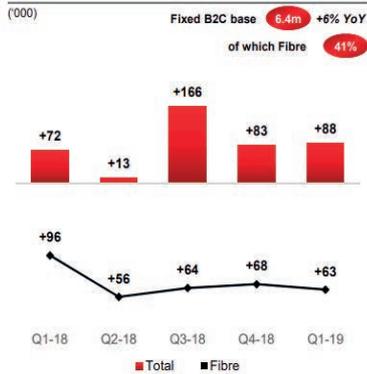


SFR Commercial Performance

Outstanding outperformance in net adds driven by further operational improvements



B2C fixed net adds¹



Churn

-15%
YoY in Q1-19

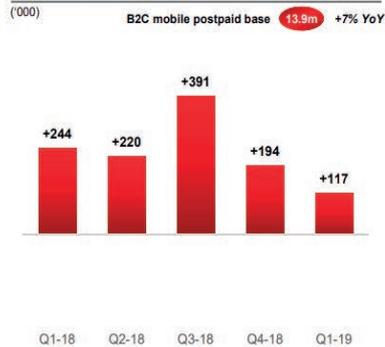
-30%
Since 2017

Call Volumes

-20%
YoY in Q1-19

-40%
Since H2 2017

B2C mobile postpaid net adds¹



1. Including FOT



Concurrence : résultats T1 2019 Orange et Free

Orange

Gain de 19 K abonnés sur le Mobile et 49 K sur le Fixe avec un recrutement de 168 K abonnés Fibre. Le chiffre d'affaires baisse de 0,1 %. Orange commence à être impacté sérieusement par la guerre des prix qui s'est poursuivi sur T1 2019.

Free

Perte de 50 K clients sur le Mobile et 16 K sur le Fixe malgré un recrutement de 150 K clients Fibre. Le chiffre d'affaires augmente de 1% dû à une hausse de l'Arpu. Free continue à perdre des clients sur le Fixe ce qui reste très problématique pour lui. On peut supposer que les chiffres records sur la Fibre, au niveau de ceux d'Orange, sont d'abord dus à un Churn «interne» (arrêt d'abonnement DSL et transferts vers un abonnement Fibre) que par de la conquête.

Source des graphiques : graphiques publiés par Altice le 9 mai 2019.

DONNÉES GÉNÉRALES

SFR/Altice a connu une hausse inédite du nombre d'abonnés Mobile en 2018 et peut être qualifié de «recepteur universel» ! SFR a regagné en 2018 quasiment tous les abonnés Mobile perdus depuis 2015. Cela s'est fait grâce à des prix très bas et à une amélioration considérable du Churn. Cela a eu un impact financier important puisque les chiffres d'affaires (- 4%) comme l'EBITDA (- 9%) baissent très sensiblement.

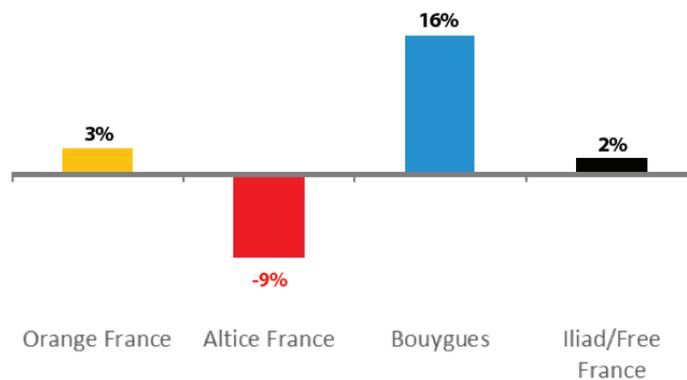
Orange et Bouygues Telecom, quant à eux, les voient augmenter et Free, qui a perdu beaucoup de clients Mobile et Fixe préserve sa marge. Il n'y a pas eu de surprise pour SFR/Altice. Ces mauvais résultats financiers avaient été anticipés puisque le budget prévu comme les engagements aux marchés financiers ont été tenus.

Malgré cette dégradation des résultats, le niveau d'investissement est resté soutenu en 2018 pour tous les opérateurs dont SFR/Altice France tiré par les ventes qui ont entraîné des CAPEX clients en forte hausse.

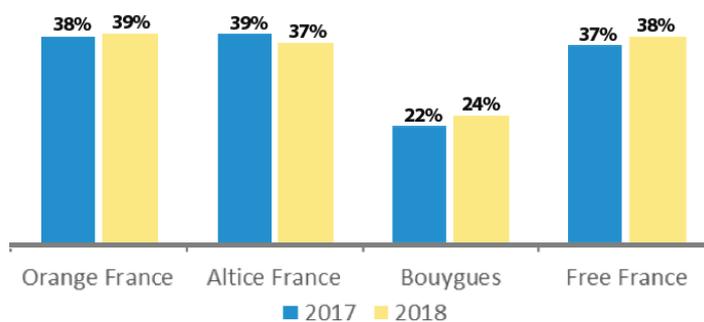


Source des graphiques : Rapport d'expertise Sextant au Comité de groupe Altice du 10 avril 2019.

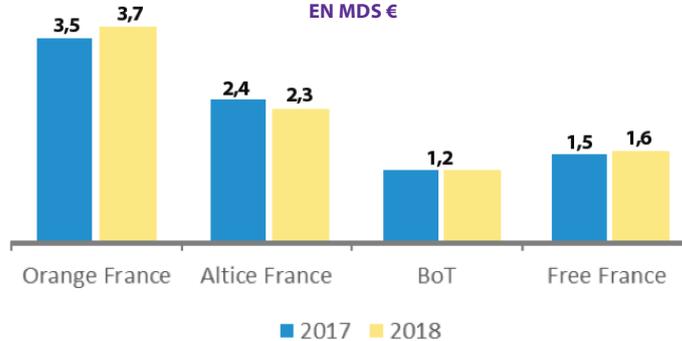
VARIATION DE L'EBITDA
AJUSTÉ ENTRE 2017 ET 2018



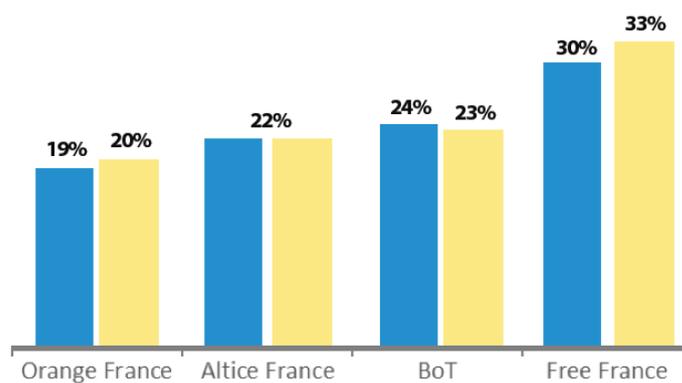
TAUX DE MARGE D'EBITDA
AJUSTÉ % DE CA



CAPEX 2018/2017
EN MDS €



EFFORT D'INVESTISSEMENT COMPARÉ
DES OPÉRATEURS
(% CAPEX/CA) EN 2018/2017



Source des graphiques : Rapport d'expertise Sextant au Comité de groupe Altice du 10 avril 2019.

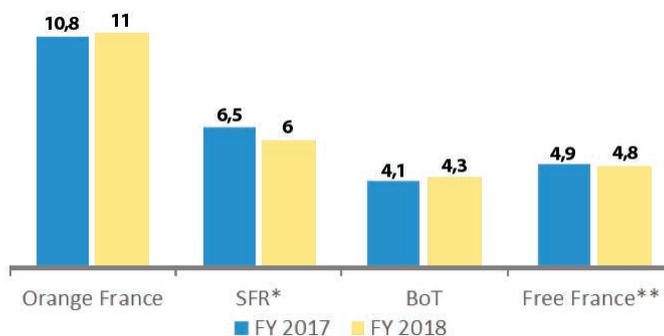
MARCHÉ B2C (GRAND PUBLIC)

Le chiffre d'affaires B2C des quatre opérateurs a baissé globalement de 1% en valeur en 2018 essentiellement en raison de la baisse du chiffre d'affaires de SFR. Comme indiqué plus haut SFR a «cartonné» sur les recrutements d'abonnés Mobile en particulier avec les forfaits RED mais aussi stoppé la perte d'abonnés Fixe et regagné des clients. Cela s'est fait au prix d'une forte baisse de l'Arpu aussi bien sur le Mobile que sur le Fixe. Malgré leur croissance les ventes Fibre SFR sont les plus basses du marché alors que notre parc THD est plus important. Voir analyse de notre expert Sextant en focus ci-joint.

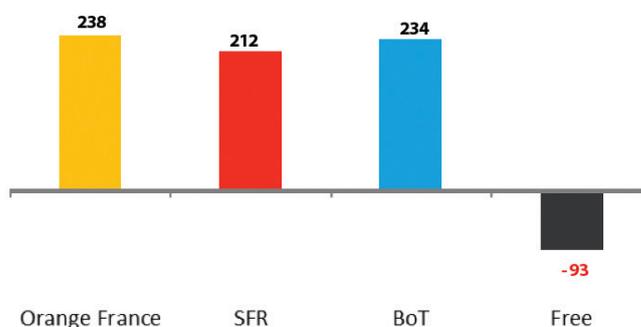
La croissance du parc Fixe a été aussi portée par une spectaculaire baisse du Churn par rapport à 2017, elle est due à la réduction des plaintes clients (- 50 %!) et des propositions de rétention sur des prix très bas. Cette baisse du Churn concerne aussi le Mobile.

Sur Q4, la baisse de l'Arpu de SFR a été néanmoins plus limitée comparée au reste de l'année montrant une meilleure attractivité des offres et moins de promotions. Orange est en croissance de 1,6% et Bouygues Telecom enregistre une nouvelle croissance vertueuse de son chiffre d'affaires grâce à une acquisition d'abonnés en hausse sensible. En 2018 la surprise c'est Free qui a perdu un nombre important de clients Mobile au profit de SFR et a dû baisser son Arpu sur le Fixe pour limiter sa perte d'abonnés. C'est une première pour Free qui n'avait jamais connu de baisse d'abonnés sur ses offres Fixes. Si ses ventes Fibres restent soutenues, Free perd beaucoup de clients sur les boxes Dsl. Le lancement de sa nouvelle box Delta ne semble pas donner les résultats escomptés et en tout cas n'entraîne pas la croissance considérable des ventes qu'avait apporté la Freebox Révolution. A noter que Free ne communique pas sur son Arpu Mobile.

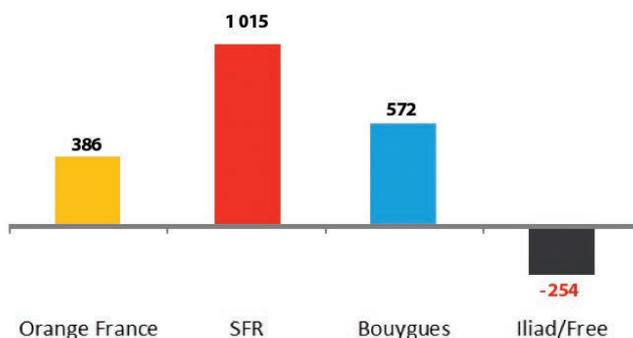
CHIFFRE D'AFFAIRES SERVICES B2C, M €



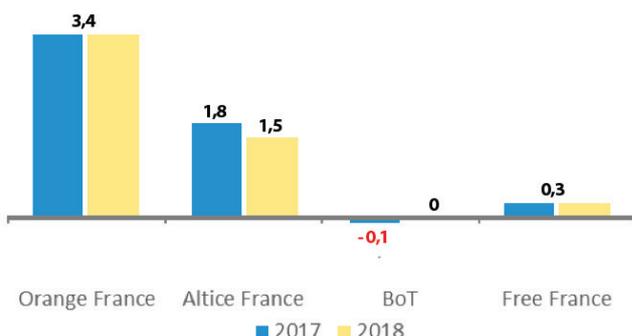
VENTES NETTES FIXE (DSL+FTTX) EN 2018 EN K CLIENTS



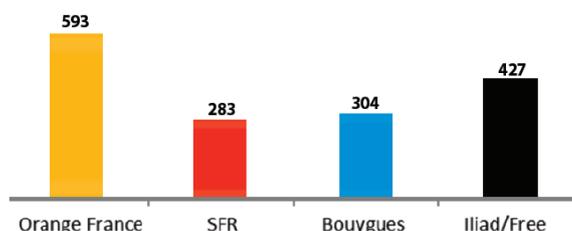
VENTES NETTES FORFAITS MOBILE EN 2018 (EN K CLIENTS)



NIVEAU D'EBITDA - CAPEX (M €)

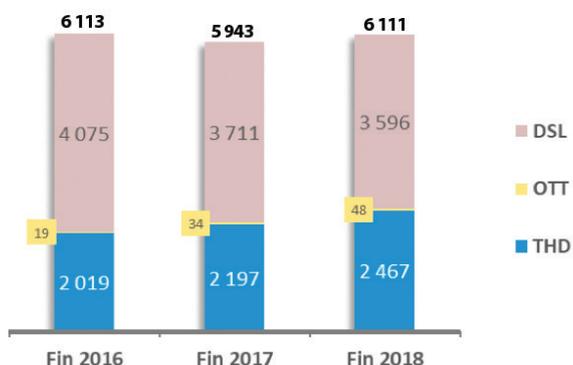


VENTES NETTES FIBRE EN 2018 EN K CLIENTS



Source des graphiques : Rapport d'expertise Sextant au Comité de groupe Altice du 10 avril 2019.

ALTICE FRANCE – PÔLE TÉLÉCOMS – BASE FIXE B2C, K



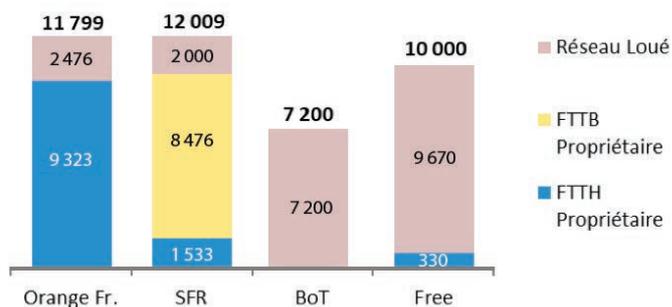
La ligne OTT correspond au parc THD tiers. DSL (offre ADSL), THD (offre FFTB et FTTH)

**ANALYSE DE NOTRE EXPERT SUR LE THD
«SFR RESTE LE DERNIER RECRUTEUR SUR LE THD,
CŒUR DE STRATÉGIE DE L'ENSEMBLE DES OPÉRATEURS»**

- En 2018, avec 283 K abonnés supplémentaires sur le THD, Altice est le dernier recruteur, assez largement distancé par Orange et Free.
- Cela peut, éventuellement, s'expliquer par la faible croissance de son parc Fibre raccordable. Sur l'année, par déploiement ou location, Altice a eu accès à 1 M d'abonnés potentiels supplémentaires. La croissance du marché potentiel des concurrents a été ~3 fois supérieure.

En terme de réseau propriétaire, Orange a déployé en propre 2,2 millions de prises supplémentaires en FTTH sur l'année écoulée, alors que SFR en a déployé 437 K (la quasi-intégralité en ZMD) +226 K en FTTLA

DÉPLOIEMENT PRISES RACCORDABLES THD EN 2018



MARCHÉ B2B

Le marché B2B se caractérise par une baisse tendancielle des revenus Mobile, une hausse des ventes sur le Fixe grâce aux déploiements Fibre et une hausse du marché des Services en particulier sur les offres Sécurité. Les clients se répartissent entre Grands Comptes Privés comme Publics, PME/PMI, Collectivités Territoriales et enfin les TPE. SFR adresse les Grands Comptes avec une force commerciale directe et s'appuie sur SFR Business Distribution et les partenaires sur les autres marchés. Hors Orange qui comme SFR Business est présent sur ces trois marchés, la concurrence est différente pour chacun. A noter que Bouygues Telecom mais aussi Free, jusqu'alors absents, ont fait des annonces exprimant leur souhait de se développer sur l'ensemble de ce marché.



Sur le Mobile le marché se répartit essentiellement entre Orange, SFR Business et Bouygues Telecom. Bouygues a développé ces dernières années sa part de marché grâce à une politique très agressive sur les prix qui a affecté Orange et SFR Business.

Sur le bas du marché des acteurs type Coriolis qui revendent des offres opérateurs sont très actifs.



Le marché du Fixe est essentiellement partagé entre Orange qui est ultra dominant et SFR Business.

Sur les Services, SFR Business fait face à Orange Business Services et à des intégrateurs type Sogeti, Atos sur les grands comptes, des intégrateurs régionaux et revendeurs informatiques qui ont développé une activité Services sur les PMI, PME et TPE. Sur les offres spécialisées comme la Sécurité, des intégrateurs dédiés apportant une offre de conseil, sont aussi présents.



350 COMMERCIAUX POUR LE MARCHÉ TPE !

L'activité Entreprise a connu une évolution de la stratégie commerciale avec l'arrivée de Jean-Pierre GALERA qui a mis en particulier en place un programme de recrutement de commerciaux (près de 350 déjà recrutés sur 500 attendus à terme) au sein de SFR Business Distribution afin d'adresser de

manière beaucoup plus agressive le marché TPE/PME, voire Pro, en relation avec le B2C.

Ces recrutements massifs ont été faits en partenariat avec Pôle Emploi sur toutes régions voici le type d'annonce mise sur les réseaux sociaux dès l'automne 2018.

Annonce Pôle Emploi
IDF25/09/2018 - #EmploiIDF

«SFR Business Distribution recherche 100 commerciaux et ingénieurs commerciaux (H/F) en Ile-de-France pour décembre 2018. Pôle Emploi organise un job dating le 27 septembre 2018. Les postes sont à pourvoir dans les Hauts-de-Seine, dans l'Essonne, la Seine-Saint-Denis, le Val-de-Marne et les Yvelines.»

FOCUS - ALTICE EUROPE : RÉSULTATS 2018 ET OBJECTIFS 2019

« Premièrement, la séparation annoncée entre Altice USA et Altice NV est entrée en vigueur le 8 juin. En outre, nous avons achevé la réorganisation et la simplification de la structure organisationnelle d'Altice Europe.

Deuxièmement, notre redressement opérationnel a entraîné des améliorations significatives dans nos principales régions géographiques, avec une dynamique positive soutenue des abonnés en France et au Portugal. Cela a été confirmé une fois de plus par les résultats du quatrième trimestre.

Troisièmement, notre stratégie différenciée axée sur les investissements en infrastructure se poursuit et nous constatons les avantages de la qualité améliorée de notre réseau et de notre plus grand déploiement de la Fibre.

Quatrièmement, nous avons figé dans le marbre 8 milliards d'euros d'infrastructures et encaissé 4 milliards d'euros de trésorerie avec les ventes pylônes en France, au Portugal, en République Dominicaine et SFR FTTH en France, tout en maintenant le contrôle opérationnel.

Cinquièmement, nous monétisons notre offre de contenus premium par le biais d'une croissance organique du nombre d'abonnés, de services OTT et d'un contrat de vente en gros avec Canal +.

Sixièmement, nous avons encore renforcé notre bilan, notamment en refinançant avec succès une partie de notre dette en France, en juillet.

Enfin, nous avons atteint toutes nos prévisions financières pour l'année 2018.

Alain WEILL - 29 mars 2019
Conférence avec analystes financiers suite aux résultats 2018.



Pour 2019, les objectifs donnés prévoient des résultats financiers ambitieux avec croissance du CA, de l'EBITDA, et de la trésorerie (Operationnal Free Cash Flow, « OpFCF ») et baisse significative de l'endettement :

Altice France	FY19 : Croissance du CA comprise entre 3% et 5% FY19 : EBITDA ajusté compris entre 4,0 et 4,1 Mds € (+6% - + 8%)
Altice Europe (exc. Altice TV) OpFCF	FY19 : croissance d'environ 10%
Dette nette / EBITDA ajusté Altice Europe	Levier cible de 4,25x d'ici à 24 mois sur la périmètre Télécom (Altice Luxembourg)

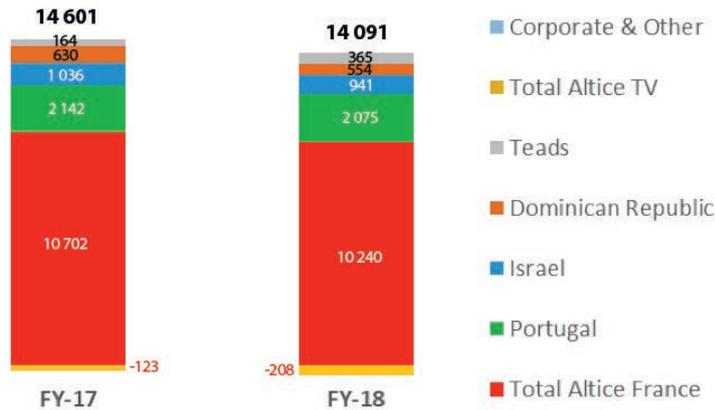
Le message positif aux analystes d'Alain Weill en qualité de patron d'Altice Europe ne peut totalement masquer une dégradation, certes anticipée, des résultats financiers d'Altice au niveau Europe qui inclut, rappelons le, Altice France, Portugal Telecom mais aussi les activités en Israël, République Dominicaine et la société Teads spécialisée dans la publicité vidéo en ligne. L'évolution d'Altice France qui représente 72 % du chiffre d'affaires d'Altice Europe est écrasante dans cette dégradation des résultats en 2018. Mais, quelle que soit la situation des marchés locaux tous les opérateurs Altice ont vu leur chiffre d'affaires et leur EBITDA baisser fortement. Au total Altice Europe a perdu 3,5 % de chiffre d'affaires en 2018 et 9,7 % d'EBITDA.

On peut comprendre que tous les marchés soient difficiles et concurrentiels mais comment expliquer une telle symétrie ?

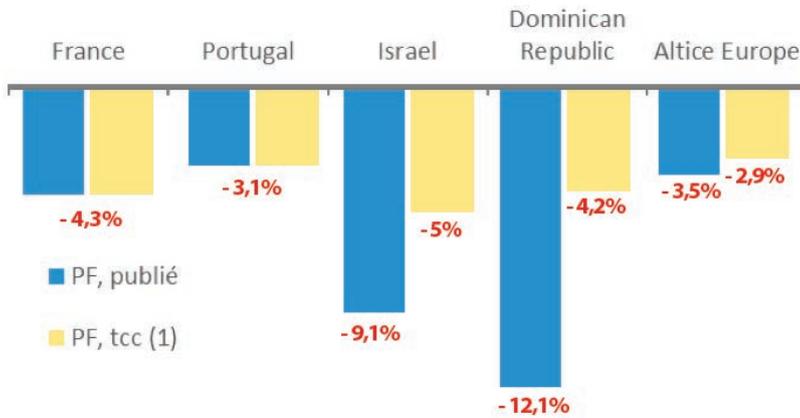
L'endettement en parallèle a légèrement augmenté à 30,8 Mds € niveau Altice Europe avec un taux d'intérêt moyen en hausse à 5,7 % et une maturité moyenne pondérée de la dette de 6 ans.

Suite aux informations données début mai 2019 s'annonce bien meilleur, en ligne avec les objectifs donnés au marché : le 1^{er} trimestre voit les ventes progresser de 0,5 % sur la période, à 3,5 milliards d'euros. Changement de tendance aussi pour l'EBITDA du groupe. Après avoir baissé de 14,4 % au quatrième trimestre, il progresse à nouveau pour s'établir à 1,3 Md € soit +7,2 % d'augmentation. Tous les pays retrouvent la croissance à l'image de la France.

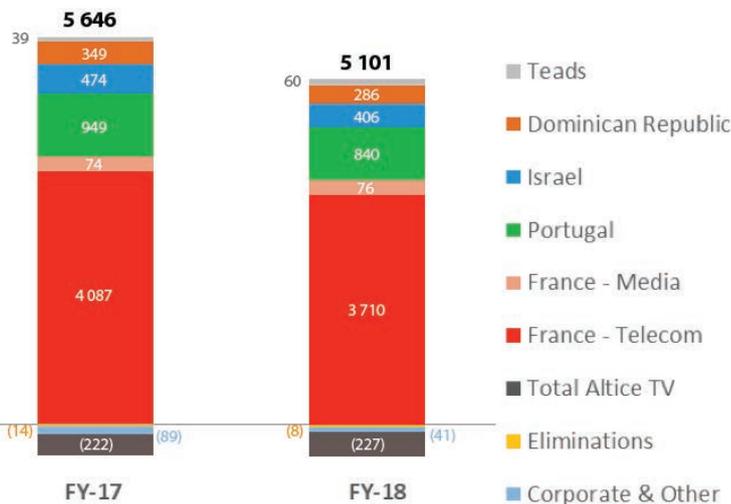
ALTICE EUROPE-CHIFFRES D'AFFAIRES 2017 ET 2018 (PRO FORMA) EN M €



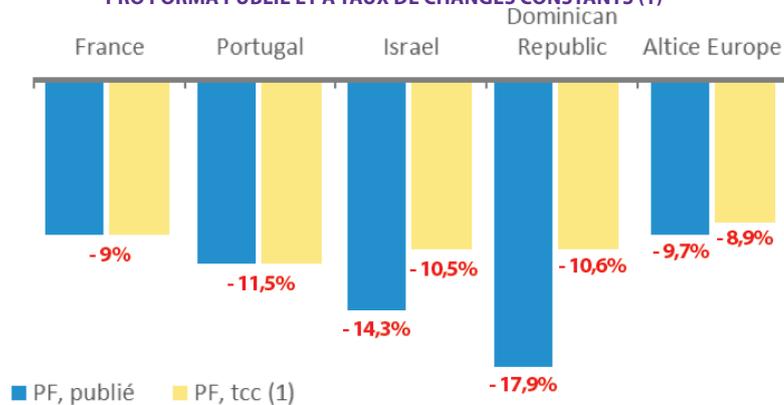
ALTICE EUROPE – CROISSANCE DU CHIFFRE D'AFFAIRES PRO FORMA, % 2018/2017 PRO FORMA PUBLIÉ ET À TAUX DE CHANGES CONSTANTS (TCC)



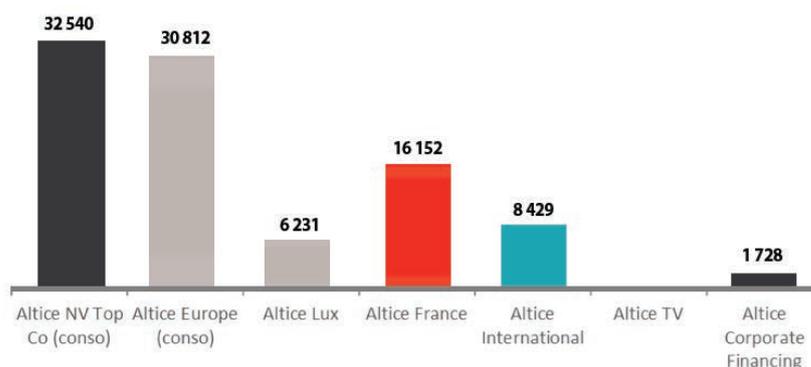
ALTICE EUROPE – EBITDA AJUSTÉ PRO FORMA 2017 ET 2018 EN M €



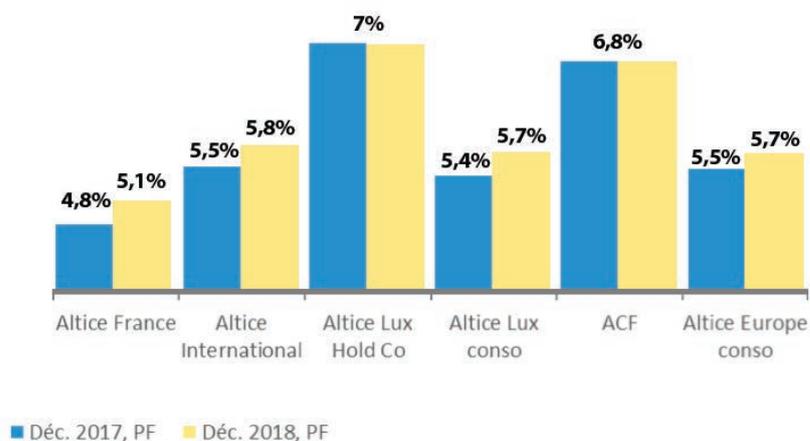
ALTICE EUROPE – CROISSANCE DE L'EBITDA AJUSTÉ PRO FORMA, % 2018/ 2017
PRO FORMA PUBLIÉ ET À TAUX DE CHANGES CONSTANTS (1)



ALTICE NV – DETTE FINANCIÈRE BRUTE FIN 2017,
PRO FORMA RÉORGANISATION ALTICE, M € DÉFINITION ALTICE



TAUX MOYEN DE LA DETTE EN %, 2018/2017

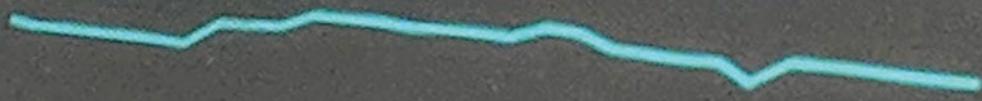


Source des graphiques : Rapport d'expertise Sextant au Comité de groupe Altice du 10 avril 2019.

CTR
14.65%
↑ 10.6%



Quality Score
9.38
↓ -0.1%





LA RÉVOLUTION 5G

Point d'attention : il est important de rappeler qu'un réseau bout en bout 5G ne devrait être disponible qu'à partir de 2025 quand à la fois les antennes radios et le cœur du réseau seront capables de traiter les débits 5G de bout en bout. Les déploiements 5G qui débuteront en 2020, une fois les licences attribuées, et les mobiles disponibles, concerneront la partie radio (antennes) du réseau. Ces antennes radios 5G resteront donc connectées à des cœurs de réseau qui limiteront leur débit encore quelques années, ce sera un peu le « FTTB » du Mobile !

Un autre point important, pour HIVORY, et les finances de SFR et des autres opérateurs !, est que la norme prévoit une utilisation simultanée de plusieurs antennes afin d'offrir une portée plus large et plus stable pour une même zone de couverture. Il faudra donc investir beaucoup plus en antennes radios que pour les 3 G ou 4G, avoir plus d'espace sur les pylônes existants et en trouver de nouveaux. Suivant la fréquence 5G, cela pourrait aller jusqu'à 10 fois plus d'antennes pour une même couverture que la 3G ou la 4G. La 5G devrait bénéficier fortement à HIVORY et augmenter nos loyers !

Ce que l'UNSA analysait et dénonçait quand on nous présentait ce transfert d'actif de SFR vers HIVORY comme quasi neutre.

En termes de service, la 5G apporte deux innovations majeures par rapport à la 4G :

- la 5G propose des débits pouvant aller jusqu'à 1 Gbits/s (contre 256 Mbits/s pour la 4G +)
- la 5G offre un délai de latence ultra court entre communications, ce qui permet d'envoyer et de recevoir des informations en quelques millièmes de seconde. Soit tout proche de l'immédiateté !

La 5G permettra un complément de capacité à la 4G dans les grandes villes. Mais c'est bien le développement de la connectivité quasi instantanée des objets

au sens large qui sera l'élément moteur d'une potentielle révolution industrielle touchant de nombreux secteurs.

La 5G donne la possibilité de « privatiser » une tranche de réseau et donc de garantir un débit ce que l'internet des objets actuel (IOT) ne permet pas. Des secteurs comme la chirurgie à distance vont pouvoir se développer mais aussi tout le secteur des transports et de la production industrielle. Les industriels pourront développer leurs propres réseaux 5G, à condition qu'ils ne soient pas ouverts au public. Réseau couvrant une usine et servant à connecter des robots, immeubles proposant à tous les appartements un service de domotique, réalité virtuelle, véhicules autonomes, les possibilités de contrôle instantané à distance d'objets devenus « vivants » sont infinies. Les usages de la 5G seront d'abord à destination des Entreprises avant de s'adresser au grand public.

En ce qui concerne les créations d'emplois, une étude du cabinet anglais IHS Margit estime une création de 22 millions d'emplois au niveau mondial d'ici 2035, En lien direct avec le développement de la 5G.



5G : D'ABORD OFFRIR PLUS DE CAPACITÉ DATA POUR SFR

Le premier test de la 5G SFR a été présenté dès mai 2018 à la presse. Dans une salle située à Velizy, les journalistes se sont retrouvés face à une antenne et un récepteur 5G « pré-commercial ».

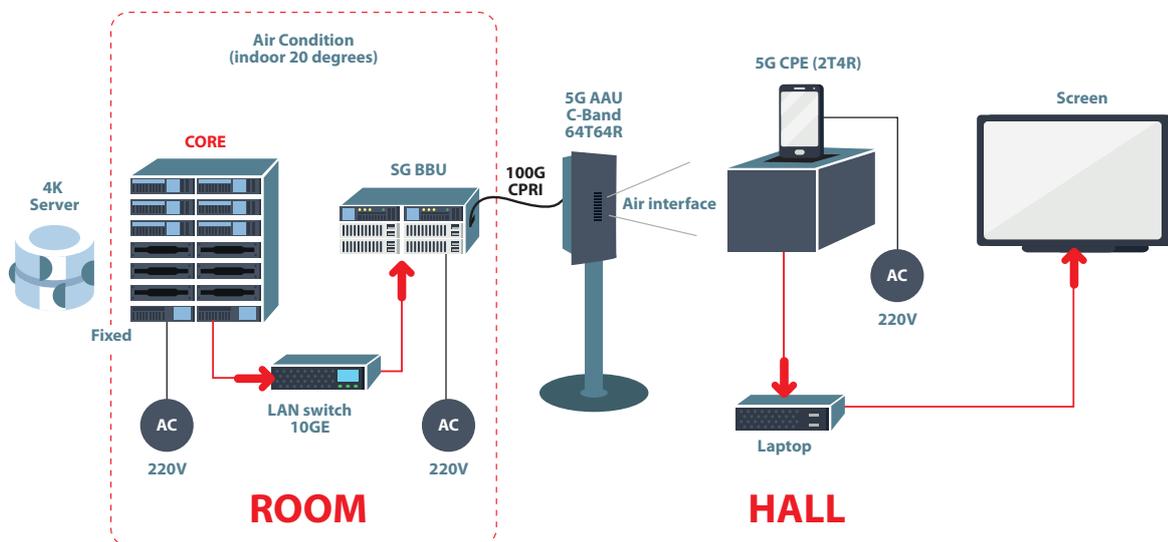
Un partenariat avec HUAWEI en particulier a été noué qui s'étend au Portugal. Depuis, quelques villes ont été équipées de ce matériel aux fins de test. Selon la communication SFR, les antennes 5G seront «révolutionnaires». Elles sont dites «actives», permettant de diriger automatiquement le signal vers l'utilisateur. L'antenne «active» 5G repose sur une technologie qui permet d'accroître significativement la capacité radio, et de pouvoir offrir un dé-

bit élevé à un maximum d'utilisateurs sur un même site radio.

«Nous investissons avant tout dans la 5G pour faire passer notre trafic data sur notre réseau» a assuré Christophe Delaye, Directeur Exécutif Réseaux et Systèmes d'Information aux journalistes.

«Avec une croissance de 150 % des volumes de données échangées sur son réseau et désormais 7 Go consommés par mois et par utilisateur, SFR voit dans cette nouvelle technologie un outil nécessaire à la bonne santé de sa propre infrastructure».

ARCHITECTURE RÉSEAU DE LA DÉMONSTRATION 5G SFR



LE CAS HUAWEI

Le 1^{er} décembre 2018, la directrice financière de HUAWEI était arrêtée au Canada sur requête des autorités américaines pour soupçons de fraudes fiscales et bancaires. Libérée depuis, cet acte est un des plus spectaculaires depuis que les autorités américaines ont commencé à cibler HUAWEI (et ZTE) au début des années 2010. HUAWEI a 180 000 employés dont 70 000 dans la R&D, 80 des 100 plus grands opérateurs Télécoms mondiaux sont clients de HUAWEI et c'est la société qui a le plus déposé de brevets dans la 4 G et la 5G. Elle est présente aussi sur les modems 5G qui équiperont les mobiles, son avance sur les équipements radios 5G est reconnue et elle compte aussi la renforcer sur la partie cœur de réseau. Compétition frontale avec Cisco d'où la pression américaine ? Officiellement ce sont sur des risques de cyber sécurité et d'espionnage des équipements par les autorités chinoises que les demandes d'exclusion de l'Entreprise chinoise par les américains auprès de tous les

gouvernements occidentaux se font.

Si on en reste à des considérations purement économiques, au début des années 2000, ZTE et HUAWEI étaient des acteurs mineurs, les constructeurs ERICSSON, ALCATEL, NOKIA, et MOTOROLA déployaient 80 % des réseaux chinois. Aujourd'hui ALCATEL et MOTOROLA (hors US) n'existent plus et la part des deux premiers ne dépasse pas 15% en Chine.

Manquant, entre autres, de soutien européen comparé à celui fourni par les chinois et les américains à leurs champions, NOKIA et ERICSSON sont en perte de vitesse et accusent un retard sur la 5G comme leurs collègues japonais de FUJITSU. Alain Weill remarquait au CCE du mois d'avril 2019 que l'essentiel de la R&D de NOKIA était en Chine et que rien ne garantissait qu'ERICSSON ne tombe un jour prochain dans l'escarcelle chinoise...

L'Europe est à ce jour incapable de prendre une position commune : le gouvernement allemand serait sur le point de les autoriser alors que la Pologne apporterait, elle, une preuve d'espionnage... Au Royaume-Uni, l'autorisation possible de HUAWEI a entraîné, il y a quelques semaines, la révocation du ministre de la Défense qui aurait alerté la presse du choix du gouvernement !

A ce jour HUAWEI, de son côté, aurait sécurisé pas moins de «40 contrats commerciaux sur la 5G, dont... 23 en Europe ! » selon Les Echos du 16 avril 2019.

La France a choisi de prendre ses propres dispositions de manière plutôt originale, sans prendre de position de principe. «**HUAWEI n'est pas un équipementier comme les autres, mais il sera traité comme les autres**», affirme Agnès Pannier-Runacher, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie et des Finances.

Le 18 avril 2019 était adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale une proposition de loi de sécuri-

rité 5G (dite «Loi HUAWEI») portée à la fois par les commissions de Défense et Economique. La «Loi HUAWEI», qui doit encore être examinée par le Sénat le 1^{er} juillet, soumet à autorisation préalable le choix des équipements de réseau pour la 5G par les opérateurs télécoms. De fait elle limitera les opérateurs dans le choix de fourniture d'équipements HUAWEI au nom de la sécurité du pays et ralentira les délais de conclusion des appels d'offre. Le texte devrait entrer en application en septembre. Il sera complété par une liste des équipements concernés. Cela s'arrêtera t'il aux antennes, cela inclura t'il les équipements de transmission? Ce délai de temps d'autorisation et de limites d'équipements permettront sûrement à ERICSSON et NOKIA de regagner un peu du temps perdu dans leur roadmap.

Le 15 mai 2019, Donald Trump signait un décret bannissant de fait Huawei du marché américain. La pression va monter encore sur les européens pour ne pas retenir Huawei sur la 5G !

LA BATAILLES DES MOBILES 5G

Le 19 avril 2019 une guerre de brevets entre APPLE et son ancien fournisseur de modem 3G QUALCOMM se terminait en faisant une pierre deux coups. D'une part les poursuites judiciaires croisées pour vols de brevets entre les deux sociétés s'arrêtent. APPLE versera un dédit se chiffrant en milliards de dollars. D'autre part QUALCOMM redevient le fournisseur de modem d'APPLE pour la 5G au moment où Intel qui l'avait remplacé accuse un retard sur la 5G qui aurait empêché APPLE de sortir un iPhone 5G avant 2021.

Seuls HUAWEI et SAMSUNG développent leur propre modem. Les autres fabricants dépendent de fournisseurs tiers, dont l'américain QUALCOMM, qui reste depuis le début du GSM, technologie après technologie, l'acteur incontournable de ce marché. Il est le seul à ce jour à avoir un modem 5G au niveau de ceux de HUAWEI et de SAMSUNG, ainsi que les capacités d'investissements suffisantes pour le faire évoluer aussi, voire plus rapidement, que les deux autres.

Atypiques, HUAWEI et SAMSUNG sont à la fois des fournisseurs d'équipements réseaux (essentiellement en Corée pour SAMSUNG), des développeurs de modems et des fabricants de terminaux mobiles. Les investissements dans la «chaîne 5G» effectués par ces derniers s'élèvent déjà à plus de 40 milliards de dollars.

Début 2020, plusieurs dizaines de terminaux 5G seront donc lancés avec des prix à partir de 600 dollars,

voire moins chez HUAWEI «L'année prochaine (2020, NDLR), nous devrions avoir des smartphones 5G à 300 dollars, je crois que c'est possible», a déclaré au Financial Times le responsable marketing du groupe.

L'enjeu 5G sera majeur pour les trois leaders, chaque nouvelle génération de réseau ayant bouleversé le marché des fabricants de mobiles. La guerre commerciale risque de faire rage avec d'un côté SAMSUNG et HUAWEI et de l'autre tous les fabricants qui intégreront le module 5G QUALCOMM. Plus de 18 fabricants ont déjà signé avec lui : APPLE mais aussi, XIAOMI, LG, SONY ...



LA FRANCE, GRANDE CHAMPIONNE DE LA 5G D'ICI 2025 ?

La France envisage l'attribution des licences 5G dans le cadre d'un plan Très Haut Débit mis en place dès 2017 et qui intègre aussi bien les déploiements Fixe et Fibre que 4G et 5G. Des retards importants ont été pris : moins d'une PME sur deux est raccordée à la Fibre par exemple ! Ces investissements considérables mixant investissements directs des opérateurs ou partenariats publics privés au niveau national, régional ou départemental selon les cas, visent à installer des « autoroutes Très Haut Débit Fixe comme Mobile » sur la quasi-totalité du territoire.

Concernant la 5G, en 2025, l'hexagone pourrait être un des pays d'Europe les mieux connectés selon un rapport public, la 5G devrait couvrir 47,6 % de la population française et 32 millions de connexions en France seraient effectuées en 5G. La France se démarque clairement de ses voisins, au moins dans ses intentions !

Le 10 mai 2019 dans une lettre de cadrage Le gouvernement indique avoir identifié 4 chantiers d'envergure pour l'appel à candidatures :

- Libérer et attribuer les fréquences radioélectriques pour les réseaux 5G ;
- Favoriser le développement de nouveaux usages industriels ;
- Accompagner le déploiement des infrastructures de la 5G grâce à des conditions favorables à un déploiement rapide ;
- Assurer la transparence et le dialogue sur les déploiements de la 5G et l'exposition du public.

Par ailleurs, le gouvernement souhaite que « plusieurs villes » soient couvertes courant 2020. Le prix de réserve des licences (la bande 3,4 – 3,8 GHz) sera fixé cet été. Il devrait se situer selon les ministres concernés au « juste milieu » entre préoccupation budgétaire et nécessité d'investissement... A voir !

CALENDRIER D'ATTRIBUTION DES LICENCES 5G EN FRANCE

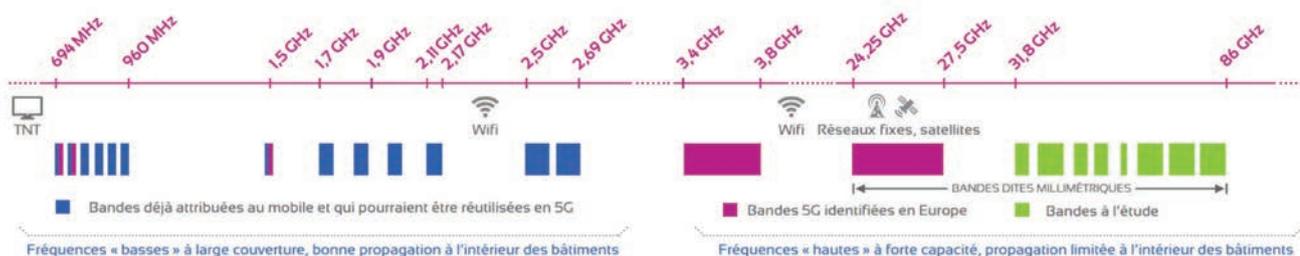
Déjà lancés :

- printemps 2018 : consultation des industriels pour déterminer les besoins et usages
- automne 2018 : consultation publique sur les modalités d'attribution des fréquences auprès des opérateurs
- printemps 2019 : tests sur la 5G et volumes probables d'utilisation.

Ce qui est annoncé :

- automne 2019 : lancement des appels à candidature d'achat des fréquences 5G ouverte seulement aux opérateurs télécoms. Pour les Entreprises et organisations ayant des « besoins spécifiques de connectivité » un guichet permettant de demander des bouts de fréquences dans la bande 2,6 GHz sera ouvert
- début 2020 : attribution des fréquences et début du déploiement des premières antennes 5G.

LES BANDES DE FRÉQUENCES À L'ÉTUDE POUR LA 5G (ARCEP)



OÙ EN EST-ON DES ATTRIBUTIONS DES LICENCES 5G EN EUROPE ?

La feuille de route de la Commission Européenne établie au printemps 2018 prévoit un lancement de la 5G dès 2020 à travers l'Union. Moins de 15% des fréquences destinées à la 5G ont été attribuées à ce jour par les pays membres.

On aurait pu imaginer que les fréquences soient attribuées, cette fois, au niveau européen ce qui aurait permis un mouvement de concentration des opérateurs, plus de 100 en Europe rien que sur le Mobile contre bientôt 3 aux Etats Unis voire 2 en Chine. Rien de tel une fois encore. L'enjeu financier mais aussi la maîtrise des fréquences pour des questions, entre autres de sécurité, reste majeur pour chaque pays. Si la cible de 2020 est commune, le planning d'attribution, les modes de vente et les blocs de fréquences offertes à la 5G ne seront pas les mêmes ! Et le résultat ne va pas toujours dans le sens de l'histoire.

Parmi les «grands» pays, le premier à s'être lancé dès l'automne 2018 est l'Italie qui a récolté sous forme

d'enchères près de 6,5 Mds € entre 4 opérateurs dont Free qui a poussé les enchères pour se faire une place. Ces enchères se basaient sur la mise à disposition à la 5G du 3,7 gigahertz dont une bande 700 Mhz qui a déjà été attribuée en France.

Jackpot pour l'Etat qui en attendait 3 fois moins, dette supplémentaire à prévoir pour Telecom Italia, deuxième opérateur le plus endetté d'Europe après... Altice.

En Allemagne la surprise est venue d'United Internet, un MVNO qui s'est porté candidat et a remporté face à Deutsche Telekom, Vodafone et Telefónica des fréquences parmi les 40 blocs mis en vente, (12 blocs de fréquences de 2 gigahertz et 28 autres blocs de 3,6 gigahertz). Elles ont rapporté au 10 mai 2019, près de 6 Mds € après 310 enchères !

Reste encore un bloc de 3,6 gigahertz à attribuer à la date du 15 mai 2019.

LE MOUVEMENT DE CONSOLIDATION FIXE ET MOBILE SE POURSUIT

Numéricable en rachetant SFR a été précurseur d'un mouvement désormais pan européen et mondial, de rapprochement des acteurs Fixe et Mobile et consolidation des marchés. En juillet 2018 l'opérateur suédois Telia présent en Norvège annonce le rachat, pour 21 milliards de couronnes suédoises (2 Mds €), les activités norvégiennes du groupe danois leader dans le Fixe TDC.

En début d'année 2018, Vodafone rachetait les activités Fixe de Liberty (John Malone) en Allemagne et dans plusieurs pays de l'Est pour 18 Mds € prélude à une fusion de leurs activités au Royaume-Uni ?

Comme en France, le gouvernement britannique n'est plus opposé à une consolidation du marché Mobile. Dans un rapport, l'exécutif anglais soutient même qu'un passage de quatre à trois opérateurs aura sa bénédiction «si les acteurs actuels peinaient à justifier les investissements à venir dans la future 5G». Le gouvernement britannique s'inquiète «que les quatre opérateurs Mobile du pays rechignent à se lancer franchement dans la 5G par manque de moyens».

«Sous ce prisme, il estime qu'un passage à trois opérateurs pourrait leur permettre d'investir davantage, sans que le prix des abonnements monte». D'autres opérations de consolidation sont en cours en Autriche et aux Pays-Bas. Au-delà du marché français, Orange ne cache pas sa volonté de racheter un ac-

teur en Espagne, au Portugal ainsi qu'en Belgique et en Roumanie où il n'a qu'une activité Fixe.

Aux États-Unis, Sprint et T-Mobile US ont décidé de se marier. Les deux géants du Mobile ont argué «que leur mariage leur permettrait de bâtir au plus vite un grand réseau 5G».

La 5G est en train d'être élevée au rang de priorité stratégique dans de nombreux pays tant son impact va être important en particulier pour l'industrie. Washington et Pékin estiment tous les deux que le pays qui disposera de cette technologie aura un important avantage économique.

Les Echos indiquent que «Les opérateurs chinois prévoient d'investir 220 Mds\$ d'ici 2025. La Chine estime que la valeur ajoutée générée par la 5G pourrait, par exemple, approcher les 500 Mds\$ sur la période.

De même, à l'horizon de 2025, ce sont ainsi pas moins de 3 millions d'emplois directs qui seront créés par le déploiement de la 5G». Selon Bloomberg, Pékin étudierait la fusion entre China Unicom et China Telecom, deux des trois opérateurs que compte le pays. Un rapprochement justifié par l'arrivée de la 5G. On parle ici d'une fusion qui donnerait un opérateur Telecom de 600 millions d'abonnés, le premier opérateur du pays China Mobile en ayant 900 millions. L'Europe qui a été en retard dans le déploiement

de la 4G (alors que l'Europe et ses constructeurs étaient leaders avec la 3G) voudrait reprendre le leadership avec la 5G. Cela doit passer à un moment par une logique favorable aux investissements et donc à la concentration, et non à la multiplication de la

concurrence rendant impossible toute rentabilité. Comme nous l'avons vu, l'Italie et l'Allemagne avec les licences 5G sont à contre-courant de ce mouvement de fond.

LA PRESSION DES MARCHÉS Pousse À LA CONCENTRATION

Les marchés sont devenus très sceptiques sur la capacité du marché européen des Télécoms à obtenir des marges suffisantes pour leur offrir un retour sur investissement attractif. Des analystes conseillent d'éviter ce secteur où la concurrence, dans la plupart des pays, fragilise les acteurs et donc le risque associé.

Un rapport de Barclays considère que le chiffre d'affaires par Gigaoctet a été divisé par 3,5 en 3 ans à cause de l'augmentation de la consommation de données (+280% sur la même période) et de l'absence d'augmentation des prix. **Le cabinet d'analyse Raymond James estime que «les opérateurs Telecom européens, et en particulier français, sont proches d'un point de «non-retour».** Les investisseurs ont longtemps cru que pour retrouver la croissance du chiffre d'affaires, les opérateurs devaient se différencier par la qualité de leur réseau», poursuit-il, «ils se rendent compte que cela n'a pas été le cas à cause des baisses de prix et promotions qui contrent les investissements. Investissement qui vont d'ailleurs, avec le déploiement de la Fibre optique et de la 5G, devoir s'intensifier».

Sachant que les opérateurs ont absolument besoin d'emprunts bancaires ou obligataires à bas coûts pour leurs investissements, les prêteurs font pression pour une concentration du marché avant de garantir des financements sur le long terme, sans quoi les taux «hors normes» d'un Altice deviendront la norme du marché ou, tout simplement, les opérateurs ne pourront financer leurs investissements et disparaîtront.

En attendant les «grands deals», les fonds d'infrastructures réseaux télécoms qui viennent de se constituer proposent de racheter, comme nous l'avons vu, des actifs à fort potentiel : pylônes, réseaux Fibre. Racheter des parts, c'est une autre façon de prêter de l'argent pour les fonds mais cette fois en prenant une partie directe du capital et en ayant accès à plus d'informations et d'influence de décision sur la gestion de l'opérateur, à défaut de la diriger. L'arrivée de fonds pousse nécessairement à une pression pour

augmenter la rentabilité de ces actifs et donc, à réduire encore et toujours les charges. Comme le dit le propriétaire du fonds 3G, actif dans le secteur alimentaire (Kraft, Heinz, Stella Artois, Amstel...), **«les coûts, c'est comme les ongles, ça pousse et ça se coupe en permanence».**





**LA FENÊTRE DU
PRINTEMPS 2019,
POINT D'ORGUE
DES «CONSOLI-
DISCUSSIONS »
EN FRANCE ?**

LA PROBLÉMATIQUE DE SFR/ALTICE ET DE SES CONCURRENTS

C'est bien dans ce contexte d'investissements à venir, aiguillonné par le calendrier 5G, que le sujet de la consolidation se nourrit dans un jeu financier où le devenir des salariés concernés est bien peu pris en compte.

Après des mois d'effets d'annonces et de faux scoops (voir focus ci-après), une vraie fenêtre existe (ait ?) au printemps/été 2019 pour une consolidation du marché. Nous y sommes. Une fois les enchères lancées à l'automne, Orange, Bouygues Telecom, SFR/Altice France et Free ne seront plus autorisés à discuter pendant, a minima, plusieurs mois. Vu les montants qui devraient se chiffrer en dizaines de milliards entre enchères et surtout investissements, il paraît difficile que rien n'aboutisse un jour prochain. La France a le marché le plus compétitif d'Europe et les 4 acteurs sont dans une situation à des degrés divers problématiques pour les assumer sur la durée :

- Orange a une structure de coûts importante, il fait face à des investissements massifs en France comme dans les pays où il est présent et où sa rentabilité est loin de celle de la France. Les premiers chiffres de T1 2019 montrent qu'il commence lui aussi à être sérieusement touché par la guerre des prix. Sans parler d'un cours de bourse qui plafonne au moment où l'Etat peut être tenté de se désengager au meilleur prix.
- SFR a regagné en 2018 l'essentiel des clients perdus mais au prix d'une baisse forte de son chiffre d'affaires et de sa rentabilité. La renégociation de la maturité de sa dette considérable, la vente des pylônes et la mise en place de SFR FTTH desserrent toute pression forte, à court et moyen terme, mais les dettes ne diminueront pas si les revenus opérationnels n'augmentent pas.
- Bouygues Telecom a renoué depuis 2017 avec une croissance vertueuse alliant augmentation d'abonnés, de chiffre d'affaires et de rentabilité. Il a lancé lui aussi un programme de ventes de ses pylônes. Mais sa capacité d'investissement limitée qui l'empêche déjà de concourir au déploiement FTTH avec Orange et SFR ne couvrira certainement pas plus ceux de la 5G.
- Free connaît depuis quelques mois, une baisse constante du nombre d'abonnés et une évolution en dents de scie du chiffre d'affaires et de sa rentabilité. C'est le nouveau «donneur universel. Sa stratégie de montée en gamme et son objectif d'augmentation de sa part de marché d'ici 2024 se réalisera-t-elle ? Le succès de son box Delta n'est à ce jour pas foudroyant et son arrivée en Italie au succès moyen pèse sur ses comptes. Comme Bouygues Telecom et SFR/Altice France il a lancé un programme de vente de ses pylônes. Sa trésorerie négative ne lui permet pas d'envisager une montée forte de ses investissements à moins de s'endetter massivement ou d'ouvrir son capital ce que Xavier Niel a exclu jusqu'à présent.

«LES CONSOLI-DISCUSSIONS»

Pas moins de...sept tentatives de consolidation auraient eu lieu, ces dernières années, en vain ! En parlant de sa proposition d'achat de SFR de juin 2018 Martin Bouygues expliquait sa discussion avec Patrick Drahi en ses termes « On avait des différends sur tout, la finalité, le prix... ». En ce mois de mai 2019, le ton est au pessimisme sur tout accord car comme depuis le début...Il n'y a pas de vendeur aujourd'hui.

«Best of» des déclarations faites et relayées par la presse économique (Les Echos, la Tribune, la Lettre de l'Expansion, Capital, Le figaro économie,...).

■ L'ARCEP, après des années de refus, ne serait pas contre :

Son président Sébastien Soriano «L'ARCEP n'est plus contre la consolidation» (printemps 2018)

■ L'Agence du Numérique s'inquiète du retard pris sur le Très Haut Débit :

Antoine Darodes, le Directeur de l'Agence du numérique qui chapeaute le Plan Très Haut Débit s'inquiète de la guerre des prix qui va freiner les investissements «Quand on voit les prix de vente au détail des abonnements à la Fibre, on est un peu inquiet. Aujourd'hui, certains opérateurs proposent la Fibre à 10 euros par mois pendant un an... On peut toujours se dire que c'est très bien pour le consommateur. Mais à un moment, la machine va se gripper car à ce niveau de prix, on est loin des coûts sous-jacents.» «Si cela devait se poursuivre, il pourrait y avoir un impact sur le bon déroulement du Plan Très Haut Débit».



Olivier ROUSSAT
PDG de Bouygues Telecom

■ Bouygues Telecom se dit prêt à racheter un concurrent tout en disant que finalement à 4 ce n'est pas si mal...

Le PDG de Bouygues Telecom, Olivier Roussat a précisé que «l'objectif du groupe était de renforcer ses activités dans les télécoms et que pour ce faire, ils sont prêts à racheter un de leurs concurrents» (mars 2018)

Des négociations avec SFR ont filtré en juin 2018 indiquant que Bouygues Telecom avait trouvé un pool de financement et aurait fait une offre ferme à Patrick Drahi. Offre refusée.

Le PDG de Bouygues Telecom le 12 octobre 2018 se prononce... contre une consolidation des télécom à trois opérateurs ! Selon lui l'ensemble du secteur réalise « un résultat net positif », et « aucun des acteurs n'a de problème de financement ». Au mois de mars 2019 Martin Bouygues assure ne pas regretter un manque de consolidation. «Regardez ce qui se passe en Italie, cela fait réfléchir ! lance-t-il. Ils ont consolidé pour passer à trois acteurs et, maintenant, ils sont de nouveaux quatre (avec l'arrivée de Free) dans une configuration qui est moins bonne qu'avant...». Mais Martin Bouygues indique aussitôt que «quatre acteurs en France coûtent plus cher que trois au consommateur, car quatre réseaux à 10 milliards, c'est plus cher à amortir que trois réseaux à 10 milliards». Bref c'est le consommateur qui a besoin de cette consolidation. Cqfd

■ Orange « aidera » la concentration sans être un acteur

Stéphane Richard, PDG d'Orange a indiqué à plusieurs reprises qu'une consolidation serait nécessaire. «Je reste convaincu que la taille du marché français et l'importance des investissements à réaliser dans les années qui viennent, pour terminer le déploiement de la Fibre optique et préparer la 5G, rendent difficile la viabilité de quatre opérateurs.»

En août 2018 dans une nouvelle interview, il précisait que, «du fait de sa taille Orange ne pourrait pas directement y participer mais serait prêt à reprendre du personnel si besoin».

Las, en février 2019, Stéphane Richard indiquait «le niveau d'espoir que la consolidation se fasse en France a baissé, c'est regrettable mais c'est incontestable. Il est clair que si on avait pu consolider le marché en France, Orange n'aurait pas le même niveau de valorisation qu'aujourd'hui, relève ainsi Stéphane Richard. Cela aurait créé de la valeur pour l'ensemble des acteurs à travers des synergies considérables. »



Stéphane RICHARD
PDG de Orange



Xavier **NIEL**
Vice-Président, Directeur
Délégué à la Stratégie d'Iliad

■ Free indique que « ça n'existe pas ». Vraiment ?

Selon l'analyste Oddo, Xavier Niel aurait indiqué en mars 2018 « être convaincu, que la consolidation des télécoms en France serait un sujet dès 2018»

Et surtout, pour «se déclarer intéressé par un rapprochement avec Orange». Une proposition qui intervient à l'heure où l'Etat étudie des scénarios de sortie de capital de l'opérateur historique, à savoir 13,4% en direct et 9,5% via BPI France selon la Lettre de L'expansion.

En septembre 2018, Thomas Reynaud, directeur général de Free déclare lors de la présentation des résultats trimestriels «qu'un scénario de rapprochement entre SFR et Bouygues Telecom apparaît comme le plus probable» et que Free pourrait jouer un rôle si le régulateur le demandait.

En janvier 2019 « Dexter Goei, président d'Altice USA et Thomas Reynaud, directeur général d'Iliad ont déjeuné ce midi dans un restaurant parisien» rapporte même la presse, relançant les rumeurs sur une possible consolidation dans les télécoms avec une association Free et SFR!

En mars 2019, Xavier Niel affirme ne pas croire au scénario d'une consolidation des opérateurs Mobile en France «Je ne pense pas qu'il y ait de consolidation sur ce marché. Moi, je n'y crois pas. Si nous, nous ne sommes pas «moteur» là-dessus, ça ne se passera pas. Ça n'existe pas ».

■ Altice indique que ça se fera un jour.

Alain Weill indique que la consolidation se fera...un jour (2 août 2018). Alain Weill, se dit «convaincu» que le retour du marché des télécoms à trois opérateurs se fera «assez (?) rapidement». (décembre 2018).

En avril 2019, au cours du CCE, il indique que la consolidation se fera un jour....

Dans les faits, seules deux propositions détaillées de rapprochement ont été faites depuis 2015 :

- En 2015 une proposition de rachat de Bouygues Telecom par SFR pour 10 Mds € a été faite. SFR, aurait récupéré les 11 millions de clients de Bouygues Telecom qui avec ses 23 millions serait devenu le premier opérateur français avec 34 millions d'abonnés, devant Orange (27 millions) et Free (10 millions). Offre refusée par Martin Bouygues.
- En 2016, Martin Bouygues propose un rapprochement Bouygues Telecom avec Orange. Cette négociation intégrait L'Etat (actionnaire à 23% du capital d'Orange) mais aussi SFR et Free qui devaient récupérer des actifs de Bouygues Telecom, réseau comme base clients pour éviter des problèmes de concurrence et de respect des engagements auprès de l'ARCEP. Cet accord devait permettre à Bouygues Telecom de rentrer au capital d'Orange comme actionnaire de référence ce qui finalement n'a pas été rendu possible par la volonté du gouvernement de garder la main.

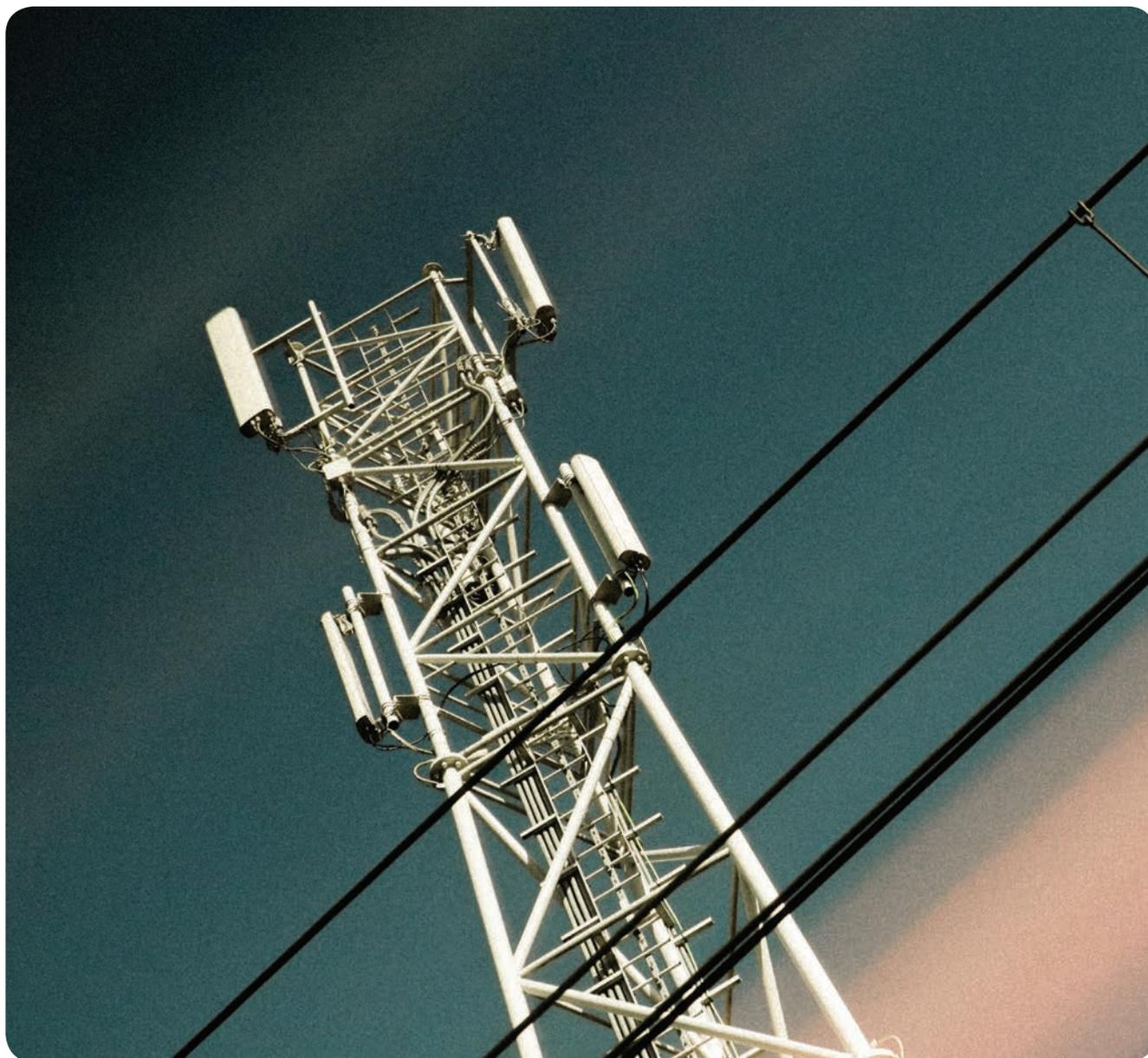


Alain **WEILL**
PDG d'Altice France
DG Altice Europe

QU'EST-CE UN OPERATEUR TELECOM DANS LE CONTEXTE QUI SE DESSINE ?

Entre rachat pur et simple ou alliance sous forme de co-investissement et mutualisation, tout est possible car quelle est la définition d'un opérateur télécoms quand par exemple :

- une partie importante des investissements réseaux Mobile de SFR et Bouygues Telecom sont déjà mutualisés. Il suffirait d'étendre cet accord à la 5G ?
- environ la moitié du trafic Mobile de Free passe sur son réseau et l'autre moitié en mode MVNO-like sur celui d'Orange. Il suffirait de généraliser l'accord actuel à la 4G/5G ?
- au moment où SFR, Orange et Free revendent tout ou partie de leur infrastructures d'accueil de leurs antennes dont nous indiquons l'importance grandissante avec les antennes 5G à venir, ou s'arrête l'architecture d'un réseau ?
- quand Altice France sort de SFR ses actifs FTTH à venir dans les zones AMII et RIP et que tout semble possible pour les 10 millions de prises FTTB, où en est-on du projet d'opérateur convergeant ?



QUELLE STRATÉGIE POUR DEMAIN ?



QUAND LES APPARTEMENTS VALENT PLUS CHERS QUE LA MAISON !

La valorisation obtenue dans le cadre de la vente des pylônes et de SFR FTTH démontre que, contrairement à ce que dit (mais ne pense pas !) Patrick Drahi, les appartements peuvent valoir plus cher que la maison SFR ! La maison SFR qui n'est en réalité aujourd'hui qu'une pièce, certes très importante !, d'Altice France et d'Altice Europe. L'UNSa a bien intégré le fait que quand nous parlons de SFR nos actionnaires traduisent Altice. Dans l'esprit de nos actionnaires, SFR et Altice France c'est du pareil au même. **Ils ont fait l'Unité Economique et Financière (UEF)... reste à faire l'Unité Economique et Sociale (UES) ! L'UNSa demande qu'une véritable harmonisation des statuts et des conditions de travail soit mis en place chez Altice France Pôle Télécoms et pose la question de son extension aux autres filiales travaillant avec le Pôle Télécoms hors Médias.**

Comme nous l'avons détaillé, les fonds d'investissements ont découvert la valeur des infrastructures télécoms. Pourquoi ne pas devenir copropriétaires d'actifs générant des revenus réguliers et sûrs ? Une nouvelle martingale a été trouvée et une source (in) espérée pour Altice de valoriser des actifs de manière considérable à défaut de produire plus, pour le moment, de revenus par la croissance de l'activité. Si SFR FTTH vaut 3,4 Mds € combien valent nos plus

de 10 millions de prises FFTB ? Si les pylônes valent 3 Mds € quelle est la valeur des équipements réseaux et des licences Mobile attribuées ? Et on ne parle ici de la valeur, ni de la base clients, du réseau de boutiques ou de la marque !

Suite aux projets d'HIVORY et SFR FTTH, il est donc probable que la politique de valorisation d'actifs «dormant» de SFR transférables chez Altice France se poursuive.

Ces «externalisations» internes entre entités d'Altice France permettent au passage, aussi, de réorganiser l'activité voire diminuer le nombre de salariés. **L'UNSa s'est battu pour que notre Accord NEW DEAL intègre le cas des suppressions de postes suite à des réorganisations internes ou à des transferts à Altice France. La poursuite de la recomposition d'activités du Pôle Télécoms au sein d'Altice France est donc probable. C'est un moyen de recréer de la valeur, accentuer les flux financiers entre entités et trouver des actionnaires minoritaires tout en gardant la main.**

Après la dette à travers des emprunts et des émissions d'obligations à risque voici venu le temps de la vente de parties d'actifs pour faire rentrer de l'argent frais. En attendant meilleure fortune !

DES POSSIBLES STRATÉGIES D'AVENIR POUR SFR/ALTICE FRANCE

Sur un plan financier, quel que soit l'avenir de SFR/Altice France, le rachat par endettement quasi total de SFR en 2014 est déjà un pari réussi pour nos actionnaires. La question de la création de valeur pour les autres parties prenantes (clients, salariés, fournisseurs, Etat,...) reste, elle, posée.

Reste à définir si le futur d'Altice France passe nécessairement par garder SFR pour la suite...

Plusieurs possibilités s'offrent certainement à eux dans un contexte actuel de résultats tendus, de marché ultra

concurrentiel et d'investissements massifs à réaliser :

La poursuite de la stratégie actuelle

SFR/Altice France est dans une dynamique positive, à confirmer sur la durée :

- **Côté Commercial** : la conquête est spectaculaire pour les clients Mobile. Une fragilité subsiste sur le Fixe, en particulier pour la Fibre, dont les ventes sont en deçà du marché. Le Wholesale est solide et le B2B commence à repartir sur de

meilleures bases dans une reconquête difficile de la confiance des clients Entreprise.

- **Côté Réseaux** : la qualité retrouvée du réseau Mobile, le réseau FTTH et le déploiement massif à venir des prises FTTH, sont des actifs que seuls Orange et SFR/Altice France ont sur le marché français. Reste des budgets SI en baisse, une perte de compétences suite aux PDV et une sous-traitance qui a toujours du mal à offrir des prestations de qualité avec régularité.
- **Côté Développement** : la Fibre et demain la 5G et l'Internet des objets devraient être des locomotives de croissance pour SFR/Altice France. ATS pour la construction et le déploiement FTTH et, ensuite, SFR FTTH sont des relais de croissance à court et plus long terme. Dans les médias, TEADS connaît une forte croissance et Next Radio TV développe des BFM régionaux.
- **Côté Financier** : les gains de clients devront se traduire en gains de chiffre d'affaires. Les résultats financiers doivent absolument améliorer la génération de trésorerie qui, si elle est importante, reste tendue du fait des charges et des investissements à réaliser. Mais, sans réduction de la pression concurrentielle en France, il sera difficile de remonter durablement les marges et d'éviter une poursuite de la vente d'actifs. «Cash is king !», les investisseurs sont désormais attentifs sur la trésorerie nette disponible après paiement des intérêts que par le seul ratio EBITDA qui n'intègre pas ce paiement et peut être retraité. Cette évolution montre que la confiance des marchés n'exclut plus le contrôle !
- **Côté Concurrence** : le marché ultra concurrentiel pose la question de la survie de quatre acteurs comme nous en parlons dans ce journal. Nos actionnaires peuvent envisager que Free et/ou Bouygues Telecom soient «asséchés» par un manque de liquidités permettant la poursuite de leurs investissements.

Cette éventualité, sur le papier réelle, est limitée par le fait que Free peu endetté peut trouver des capitaux (il a annoncé d'ailleurs en mars des emprunts pour financer ses investissements) et que Bouygues Telecom peut compter sur le Groupe qui a la capacité de le soutenir au moins sur le moyen terme.

L'un comme l'autre ont annoncé des stratégies de développements commerciaux, que ce soit sur le Mobile ou la Fibre, sur plusieurs années qui pourraient justifier ces appels futurs aux marchés financiers.

Néanmoins, l'énormité des investissements à réaliser dans la 5G, de l'ordre de 10 milliards par réseau, rend difficile la suite pour Free comme Bouygues Telecom.

Le rachat de Bouygues Telecom ou de Free

Bien sûr, ni Bouygues Telecom ni Free n'est vendeur, disent-ils... Si cela devait changer, il est peu probable à moins d'achat par cession de parts, qu'Altice arrive à lever les 10 milliards qu'il aurait pu obtenir sans problème en 2015 quand il a voulu racheter Bouygues Telecom.

A l'heure actuelle, Altice n'a pas les moyens d'acheter ni Free ni Bouygues Telecom et se trouve plus conduit à se désendetter que le contraire.

La vente de SFR

Une vente de SFR, dans la configuration actuelle, serait peut-être une éventualité si d'autres projets des actionnaires le requièrent, par exemple, comme aux Etats-Unis où Altice USA pourrait racheter le deuxième opérateur câble du marché, Charter, dans une optique de consolidation du marché du câble.

Nos concurrents parient, quant à eux certainement sur un (improbable) défaut de paiement ou échec d'un refinancement.

Jusqu'à présent Altice a repoussé les échéances, année après année, se donnant plus de temps pour être en mesure de rembourser, un jour, le capital.

La poursuite des filialisations avec une séparation des activités réseaux et commercialisation au sein de sociétés distinctes ?

Une stratégie «explosant» le modèle opérateur pourrait conduire Altice France à séparer les activités réseaux au sens large et les activités de commercialisation aux clients de SFR à travers deux sociétés distinctes. Il pourrait faire rentrer des actionnaires minoritaires pour chacune, cela pourrait faciliter des alliances aussi bien pour la partie réseaux que commercialisation avec d'autres opérateurs. Avec un SFR FTTH, qui aurait récupéré le réseau câble FTTH de SFR, Altice France pourrait ainsi fournir sur toute la France des prises Fibre à Orange, Free ou Bouygues Telecom autant qu'à SFR, réduit à une activité commerciale sans réseau Fixe. Le fait que ce soit SFR ou Altice France en direct qui se porte candidat aux licences 5G ne sera peut-être pas neutre et pourrait être un indicateur de l'avenir de la partie réseau Mobile au sein de SFR, si cette stratégie est mise en œuvre.

Pure science-fiction ?

Les filialisations d'Altice Europe, ainsi que l'étonnant projet de MVNO Mobile d'Altice aux Etats-Unis, où ce dernier prévoit de tout opérer sauf la partie radio, sont quelques indications sur les possibilités de séparation. Par ailleurs la présentation des comptes trimestriels de T1 2019, séparant pour la première fois et sans explication, le B2C d'un nouveau segment «Business Services» et regroupant le B2B, le Wholesale, SFR FTTH, ACS et ATS pose question. Que préfigure «Business services» qui regroupe des activités aussi diverses ?

Nos actionnaires ont en tout cas été précurseurs et iront certainement plus loin que les pylônes et le FTTH. Ils sont d'autant plus «à l'aise» qu'ils gardent la possibilité de racheter les parts des fonds... preuve que dans leur stratégie, c'est simplement un problème de trésorerie «temporaire» et qu'ils ne conçoivent pas à long terme de ne pas posséder le réseau dans sa globalité.

Un réseau ça reste, un client «ça va ça vient» ?

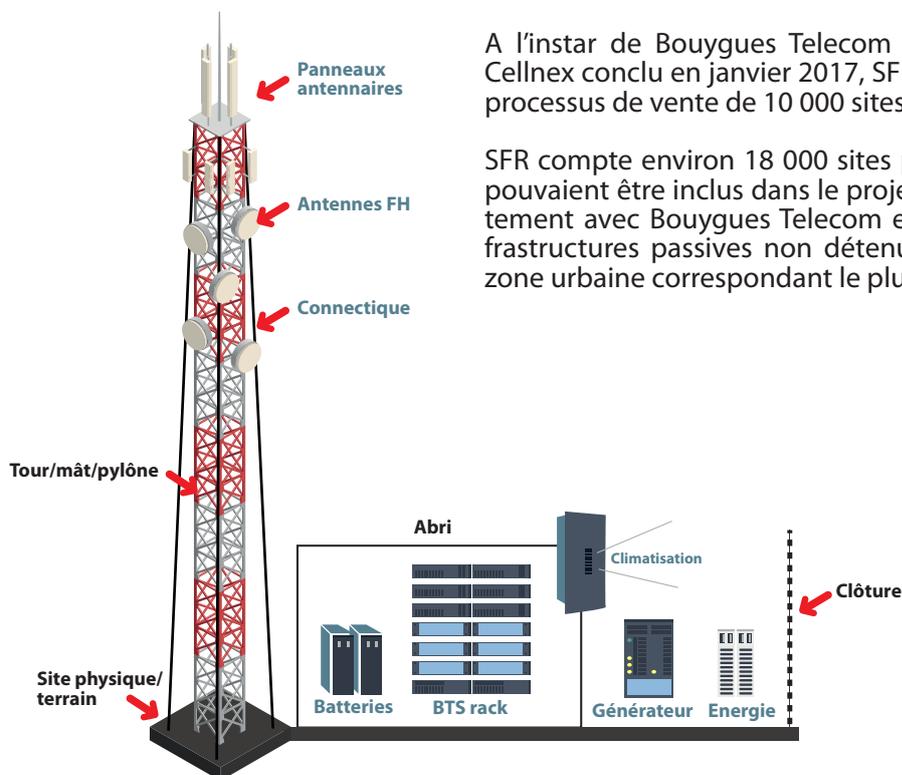
Dans tous les cas cette période de calme peut laisser présager **une «tempête» pour les salariés de l'UES SFR dans la configuration d'une poursuite des filialisations et/ou de ventes d'activités.**

FOCUS - LES CESSIONS D'ACTIFS : HIVORY, SFR FTTH, À QUI LE TOUR DEMAIN ?

CREATION D'HIVORY : UNE OPERATION PAS SI NEUTRE QUE CA !

A l'instar de Bouygues Telecom dans le cadre d'un accord avec Cellnex conclu en janvier 2017, SFR a engagé au printemps 2018 un processus de vente de 10 000 sites pylônes au printemps 2018.

SFR compte environ 18 000 sites pylônes en France, mais 8 000 ne pouvaient être inclus dans le projet car 4 000 sont détenus conjointement avec Bouygues Telecom et 4 000 autres possèdent des infrastructures passives non détenues par SFR. Le terme pylône en zone urbaine correspondant le plus souvent à un toit terrasse.



La société HIVORY appartenant conjointement à Altice France (50,01 %) et KKR a été créée en décembre 2018. L'opération est différente du Portugal où 2 961 pylônes ont été cédés à Tower Of Portugal, une nouvelle société dont l'actionnaire principal est, cette fois, une association entre Morgan Stanley Infrastructure Partners et le fond Horizon Equity Partners pour 75 %. Altice Portugal n'en possède que 25 %. La valeur d'Entreprise est évaluée à 660 M €.

Au global, entre le Portugal et la France, le groupe Altice aura ainsi encaissé près de 2,5 Mds € de cash à l'issue des deux transactions ainsi qu'un montant estimé à 300 M € pour la vente de 1 600 pylônes complémentaires.

Ces projets de ventes de pylônes et toits terrasses se multiplient en Europe car ils permettent, au moment où il faut investir et/ou se désendetter, de valoriser des actifs « dormants » amortis par les opérateurs.

Ils posent aussi question à de nombreux analystes y compris financiers qui estiment que la possession des pylônes est un actif majeur pour un opérateur afin d'assurer son indépendance et sa capacité de déploiement.

En particulier, un point clef concerne les toits terrasses urbains dont certains d'entre eux n'ont déjà pas suffisamment de place pour accueillir les équipements radios de plusieurs opérateurs. La bataille pour les garder reste intense dans un contexte de plus en plus difficile en matière d'autorisation municipale et de copropriétés.

Qui sera favorisé ? Celui qui paiera le plus ? De plus la technologie 5G va imposer beaucoup plus d'antennes radio pour assurer une même couverture de zone, les loyers des opérateurs risquent bel et bien de flamber. Ces actifs ne sont certainement que de « belles endormies » vu les sommes que les fonds sont prêts à mettre pour les racheter !

IMPACT SUR L'INTÉRESSEMENT ET LA PARTICIPATION POUR LES SALARIÉS SFR

Dans la mesure où Altice France garde 50,01 % de participation dans HIVORY, les résultats seront intégrés dans les comptes d'Altice France, l'expert Sextant nous indique que l'impact sur l'intéressement devrait être neutre.

En revanche, Il en va tout autrement de la participation, déjà bien mise à mal par les opérations financières du Groupe. On estime que cette opération va générer une baisse de 164 M € du résultat d'exploitation de SFR entraînant par conséquent, une baisse de la réserve de participation de 5,6 M €. Grâce à l'action de l'UNSa, les salariés d'HIVORY pourront bénéficier des résultats de la société, comme cela leur avait été indiqué par la DRH (mais non acté !) au moment du transfert.

	Bouygues Telecom	SFR
Partenaire	Cellnex	KKR
Date de l'opération	31 janvier 2017	Négociation exclusive 25 juin 2018
Nombre de sites	3 000 sites	10 198 sites
Montant de la cession	854 M €	Valorisation 3,5 Mds €
1 ^{re} cession nombre de sites	1 800 sites	
1 ^{re} cession montant	500 M €	
Durée 1ère opération	2 ans	
Construction sites	1 200 sites	1 200 sites
Montant vente sites construit	354 M €	250 M €
Durée planning construction	5 ans	4 ans
Contrat prestation accueil services	Oui	Oui
Durée du contrat	15 ans	20 ans
Montant contrat location		220 M € pour 10 198 sites

CRÉATION D'HIVORY IMPACTS SOCIAUX : NOMBRE DE SALARIÉS TRANSFÉRÉS DANS HIVORY

Effectifs impactés par le transfert dans SFR Pylônes

Directions et services	Effectifs actuels SFR affectés aux pylônes	Total Effectifs du service à AVR 2018 (CDI)	Parts des salariés identifiés prioritaires dans le total du service	Effectifs cibles SFR Pylônes
Direction des réseaux				
Direction de l'exploitation	1			
Direction Clients et Solutions Maintenance (sécurité)	1	3	33%	
Direction des Opérations Réseaux	5			12
Directions des Opérations Accès Mobile (prod IDF et spécifiques)	1	23	4%	
Direction Support aux Opérations Réseaux (Patrimoine)	4	10	40%	
Directions Régions et Fibre (patrimoine)	42	42	100%	25
DRET Centre Est	6	6	100%	4
DRET IDF	9	9	100%	4
DRET Méditerranée	8	8	100%	4
DRET Nord Est	7	7	100%	4
DRET Ouest	6	6	100%	3
DRET Sud Ouest	6	6	100%	4
Autres				2
Direction Financière	6			7
Direction Contrôle de Gestion	6			
Direction Contrôle de Gestion, Réseau, SI	6	48	13%	7
Commercial et Développement				8
Secrétariat Général / RH / IT				5
Direction				1
Total	54			58

UN PAS PLUS LOIN : LA CRÉATION SFR FTTH

«J'AIME MON RÉSEAU CÂBLÉ, SI QUELQU'UN L'AIME AUTANT QUE MOI JE SUIS TOUT À FAIT OUVERT À EN VENDRE UNE PARTIE.» (PATRICK DRAHI, 21 NOVEMBRE 2018)

Dans le cadre de son plan de désendettement par la vente d'actifs annoncée au marché, après les pylônes Altice a décidé de vendre un réseau de 5 millions de futures prises FTTH.

Le 18 décembre 2018 les statuts de SFR FTTH ont été déposés. Le 27 mars 2019 était annoncée la finalisation de la vente de 49,99 % de SFR FTTH à un consortium regroupant les fonds Allianz, Axa investment et Omers infrastructures pour 1,7 Md €.

SFR FTTH doit déployer 5 millions de prises FTTH dont 2,6 millions d'ici fin 2020 en zones Appel à Manifestation d'Intention d'Investissement (AMII) correspondant aux aires moins denses d'initiative privée.

À ces 2,6 millions, il faut ajouter plus de deux millions de prises FTTH en zone de Réseaux d'Initiative Publique (RIP) d'ici à 2022/2023. Ces RIP ont été mis en place par les collectivités publiques pour pallier la carence d'initiative privée en faveur de la couverture numérique de leurs territoires.

SFR FTTH a vocation à assurer ses investissements à travers un endettement évoqué de l'ordre de 1,8 Md €.

Malgré le fait que la majorité du capital de la société reste la propriété d'Altice France, la dette de SFR FTTH ne sera pas consolidée dans les comptes d'Altice France. C'est une situation comptable par-

ticulière dont bénéficie, en particulier, les sociétés d'infrastructures autoroutières qui investissent des sommes considérables pendant plusieurs années avant que les autoroutes n'ouvrent et que les revenus n'arrivent. Le non consolidation signifie aussi que SFR FTTH sera seule pour assurer ses remboursements.

En terme économique le Business plan de SFR FTTH semble plutôt optimiste.

Au 1^{er} janvier 2019, Orange WHOLESALÉ a fait passer l'abonnement mensuel de son offre d'accès FTTH de 15,53 €/mois à 13,20. Hors le Business Plan de SFR FTTH parie plus sur un prix de 16 euros/mois/prise.

Il sera difficile à SFR FTTH de pratiquer des prix plus élevés qu'Orange sur ses zones, d'autant plus que SFR a récupéré 1,2 million de prises FTTH auprès d'Orange dans le cadre du compromis conclu mi 2018 et que l'ARCEP y veillera.

Revenus plutôt optimistes, coûts d'investissements élevés et fonds coactionnaires exigeants, la gestion de SFR FTTH ne sera pas simple. On peut craindre une vraie pression sociale et salariale.

IMPACT FINANCIERS : INTÉRESSEMENT ET PARTICIPATION POUR LES SALARIÉS SFR

Il n'y aurait pas d'impact direct sur l'UES SFR, les comptes n'étant pas consolidés au niveau de SFR. A confirmer malgré tout, dès 2020, l'imagination de nos actionnaires étant féconde !

MOBILITES DES SALARIES VERS SFR FTTH

Nombre de	Nom	Societe	SFR Collectivités	SFR FIBRE SAS	SFR SA (vide)	Total général
<input checked="" type="checkbox"/>	X	Direction Executive Réseau et Systemes d'Information		3	29	32
		Direction Secrétariat Général	9		6	15
		Division Services Opérateurs			7	7
Total X			9	3	42	54
<input type="checkbox"/>	(vide)	Direction Executive Réseau et Systemes d'Information		1	16	17
		Direction Secrétariat Général	10		2	12
		Division Services Opérateurs			2	2
		(vide)				
Total (vide)			10	1	20	31
Total général			19	4	62	85

Nb : PROJET DE CESSION DU RÉSEAU Fibre AU PORTUGAL...

Portugal Telecom pourrait vendre 49 % du réseau Fibre portugais dont la valeur est estimée à 6 à 7 Mds €, 85% des foyers portugais ont une prise Fibre FTTH. Cela ferait potentiellement 3,5 Mds € qui reviendrait à Altice Une procédure identique serait en cours en Israël avec une variante incluant la vente de la globalité de l'opérateur

Pour rappel Altice avait racheté l'ensemble de Portugal télécom pour 7,4 Mds € en 2015 !

LE GISEMENT DE CROISSANCE DU RÉSEAU FTTH

UN MODÈLE VERTUEUX POUR ALTICE FRANCE

Entre revenus immédiats issus de la phase construction du réseau FTTH et redevances futures des clients du réseau, le potentiel de progression de la marge d'Altice France grâce au déploiement de la Fibre est considérable.

- 1/ SFR a transféré à Altice France des contrats de Délégation de Services Publics qu'il a gagné pour le déploiement FTTH pour des collectivités territoriales pour une valeur de plusieurs centaines de millions d'euros chacun (voir l'exemple la Fibre 64 ci-après).
- 2/ Altice France crée la filiale SFR FTTH qui les

exploitera et vend 49,9 % à des actionnaires minoritaires pour 1,7 Md €

- 3/ SFR FTTH s'endette de 1,8 Md € pour procéder au déploiement du réseau sans que cette dette ne soit consolidée dans les comptes d'Altice France.
- 4/ Ce déploiement est assuré par Altice Technical Services (ATS).
- 5/ SFR FTTH, en situation de monopole sur ses territoires vendra aux opérateurs l'utilisation de ses prises Fibre.

Un exemple parmi les nombreux contrats gagnés par SFR : La Fibre 64.



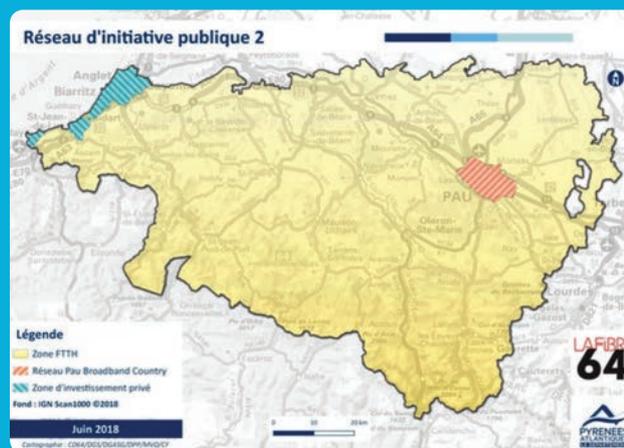
SFR POUR LA FIBRE DANS LE 64 : UN CONTRAT À 466 MILLIONS D'EUROS

Les élus du conseil départemental ont validé le choix de SFR pour déployer la Fibre dans le département, comme nous le révélions dès lundi.

L'opérateur SFR Collectivités a été désigné pour déployer la Fibre optique dans le département des Pyrénées-Atlantiques (hors agglo de Pau et Bayonne qui ont leur propre concessionnaire). Devant les candidats Axione et Orange, dans cet ordre.

La confirmation a été faite ce vendredi en session du conseil départemental «**Un moment important, davantage point de départ que point d'orgue, traduction assurément de notre volonté de booster le développement économique, social et culturel de notre territoire**» a déclaré le président.

C'est un contrat de 466 millions qui va être passé avec le nouveau concessionnaire pour 25 ans. **Les travaux de déploiement (377 millions dont 232 pour le réseau initial) eux, courent de 2019 à 2024**, pour créer un réseau de 226 000 prises dont 28 000 dès 2019. Priorité sera donnée aux bâtiments d'intérêt public ainsi qu'aux zones les plus rurales et les plus éloignées du numérique.



Extrait du journal « La République des Pyrénées » (23/11/2018)

FOCUS - LA STRATEGIE ALTICE DANS LES MÉDIAS



La stratégie de s'appuyer sur des contenus si possible exclusifs pour se différencier d'Orange, de Free et de Bouygues Telecom a vécu. En décidant de ne pas participer aux enchères pour acquérir les matchs de la ligue française, gagnées par Mediapro, Altice abandonne le contenu le plus différenciant pour les clients. L'annonce répétée mais non réussie à ce jour, hors Canal-sat, de le vendre à d'autres diffuseurs va dans ce

sens... Avec l'élimination du PSG l'attrait de cette compétition s'est singulièrement réduit et rend moins problématique sa non diffusion par nos concurrents. Même si 2 millions d'abonnés ont souscrit à ces offres, les 350 millions payés annuellement ne seront certainement jamais rentabilisés. Quant aux films et séries, SFR et Orange discuteraient sans succès depuis plusieurs mois d'une fusion OCS et Altice Studio sans succès. Depuis 2 ans, Altice Studio a d'ailleurs stoppé toute production.

L'activité Média d'Altice France se poursuit avec Next Radio TV qui veut se développer désormais à travers des chaînes locales. L'activité Presse est opportuniste, hors Libération, l'essentiel des titres ayant été vendu, dont récemment L'Express à Alain Weill. Un développement prometteur dans le ciblage publicitaire vidéo est en cours suite au rachat de TEADS. Il est probable qu'un ciblage publicitaire par foyer ait lieu pour les programmes TV ce qui représenterait un développement majeur. Les plate-formes et la data intelligence sont les vrais relais de croissance dans les médias aux côtés du succès de Next Radio TV.

FOCUS - ENDETTEMENT ALTICE : OÙ EN EST-ON ?

Le suivi de l'endettement d'Altice France comme d'Altice Europe n'est pas nécessairement le sujet le plus simple ni le plus concret pour la plupart des salariés. Pour autant c'est le sujet sur lequel travaillent une bonne partie des équipes d'Altice, **une donnée fondamentale de la gestion de notre Entreprise et une des clefs de notre devenir**. L'UNSA le suit tout particulièrement car son évolution anticipe nombre d'actes de gestion qui impactent notre Entreprise et les salariés sur le calcul de la participation, par exemple.

DETTE ALTICE FRANCE : L'ÉCHÉANCE DE 2022 REPOUSSÉE... UNE PRESSION ALLÉGÉE SUR LA DETTE QUI NE DISPARAIT PAS.

La dette d'Altice France se situait à 16 Mds € à fin 2018, composée en priorité d'obligations dites à «haut rendement».

La gestion «active» de cette dette vise d'une part, année après année, à repousser les échéances de remboursement du capital et d'autre part à réduire son montant à travers des cessions et, on peut le souhaiter dès 2019, par les bénéfices réalisés.

En juillet 2018 Altice France a négocié les refinancements suivants :

- d'une part, 1 Md € et 1,75 Md\$ de dettes d'Altice France, arrivant à échéance en février 2027, à des taux d'intérêts respectifs de 5,875% et 8,125%.

Ces taux sont les plus élevés jamais payés par Altice France.

- d'autre part, 2,5 Md\$ de nouveaux emprunts arrivants à terme en août 2026 pour SFR.

Ainsi, la maturité moyenne de la dette d'Altice France passe de 6,4 ans à 7,5 ans, pour un taux moyen d'emprunt de 5,1%. Altice France a donc réussi à repousser à 2026 et 2027 des échéances de remboursement de capital de plus de 4 Mds € qui arrivaient à maturité (remboursement en 2022).

La première échéance importante est désormais en 2024. C'est une bonne nouvelle car malgré un résultat financier encore loin des attentes initiales et une remontée des taux, le marché continue à renouveler son soutien.

Avec 5 ans de plus pour redresser l'Entreprise, cette opération peut réduire la pression qui entoure Al-

Altice France et met l'Entreprise en situation plus favorable dans le cadre d'une éventuelle discussion sur la recomposition du marché.

En quelque sorte la dette ne serait plus un problème ? Pas totalement :

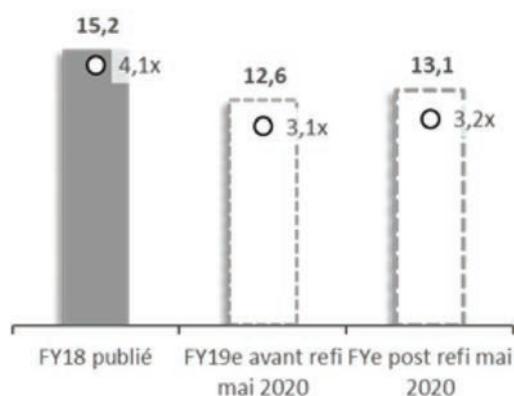
1/ Les intérêts payés annuellement par SFR resteront durablement au-delà des 1 Md € contre moins de 600 M € au moment du rachat et ne permettent aucun écart sur la trésorerie générée.

2/ La nature même de ces emprunts basés en partie sur l'émission d'obligations «à haut rendement» de nature spéculative rend Altice très sensible à l'évolution de ces marchés.

Comme prévu, le produit de la cession de SFR FTTH permettra par ailleurs de réduire la dette de l'ordre de 1 Md €, mais aussi de désendetter la holding de tête d'Altice Europe, Altice Luxembourg SA à hauteur de 500 M €.

Si l'on se projette à fin 2020, la dette d'Altice France devrait donc se réduire sensiblement en 2019 grâce aux revenus issus des ventes d'actifs avant de remonter un peu.

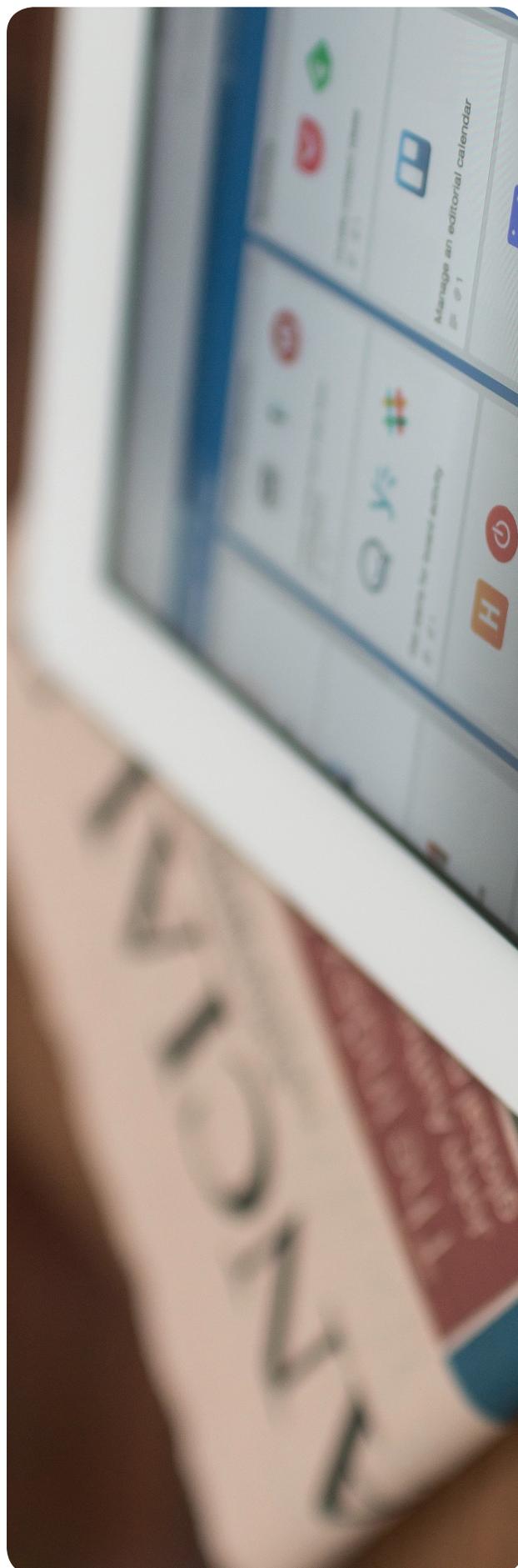
**ENDETTEMENT FINANCIER NET ALTICE FRANCE, MDS € ET EBITDA
12 DERNIERS MOIS (ESTIMATIONS SEXTANT SUR IMPACT 2019
ET AVANT/APRÈS REFINANCEMENT 2020)**



DETTE ALTICE EUROPE : LA RENÉGOCIATION DE L'ÉCHÉANCE DE 2022 RÉUSSIE À UN PRIX ÉLEVÉ

La dette de SFR et d'Altice France s'inscrit plus globalement dans la dette d'Altice Europe qui n'a pas diminué en 2018. A fin décembre 2018, la maturité moyenne pondérée de la dette était de 6 ans, la dette basée pour grande partie sur des obligations «à haut rendement» est à 86% à taux fixe. Les ressources de liquidités sont de 5,8 Mds € composées de 3,6 Mds € de trésorerie du produit de cession de 1,71 Md € sur SFR FTTH et 2,16 Mds € de lignes de crédit renouvelable non tirées.

Ce point de génération de trésorerie net est essentiel. C'est ce qui rassure les marchés sur la capacité d'Altice de générer du cash-flow au-delà de la couverture des charges et des investissements. Des analystes valorisent d'ailleurs Altice Europe non sur son multiple d'EBITDA mais sur sa trésorerie nette.



Le refinancement de l'échéance de 2022 d'Altice Luxembourg (holding de tête d'Altice Europe) était attendue et son succès a été annoncé le 6 mai 2019. C'était la plus importante échéance, près de 4 Mds €, à venir à moyen terme pour le Groupe.

Cela se traduit par un remboursement de l'échéance de 2022 avec le produit de l'émission de nouvelles obligations portant sur une échéance de remboursement du capital 8 ans plus tard.

Altice Europe a donc émis pour 2,8 Mds € de nou-

velles obligations à 8 ans à un coût moyen pondéré de 7,9 % au niveau de sa holding Altice Luxembourg. Le reliquat de l'échéance de 2022 s'établit désormais à environ 1 Md € avec une maturité globale à 6,5 ans.

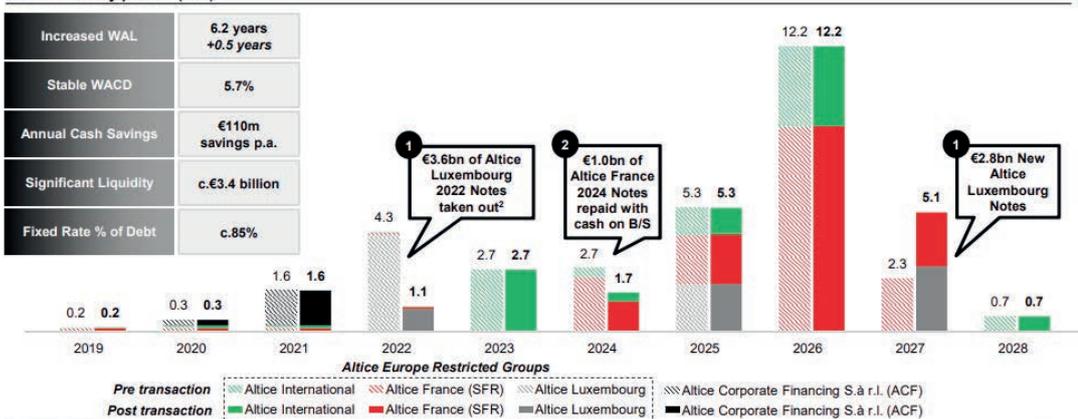
Ces rééchelonnements se font à un coût toujours plus élevé même si l'objectif essentiel est de repousser les échéances en espérant que les sociétés arrivent à dégager suffisamment de bénéfices pour rembourser le capital et que les actifs se valorisent.

COMMUNICATION ALTICE DU 9 MAI 2019 SUR LES ÉCHÉANCES DE REMBOURSEMENT 2018
SUITE AUX REFINANCEMENTS ALTICE FRANCE ET ALTICE LUXEMBOURG ET DETTES PAR «SILOS» (ENTITÉS).

Recent Refinancing Strengthening Balance Sheet

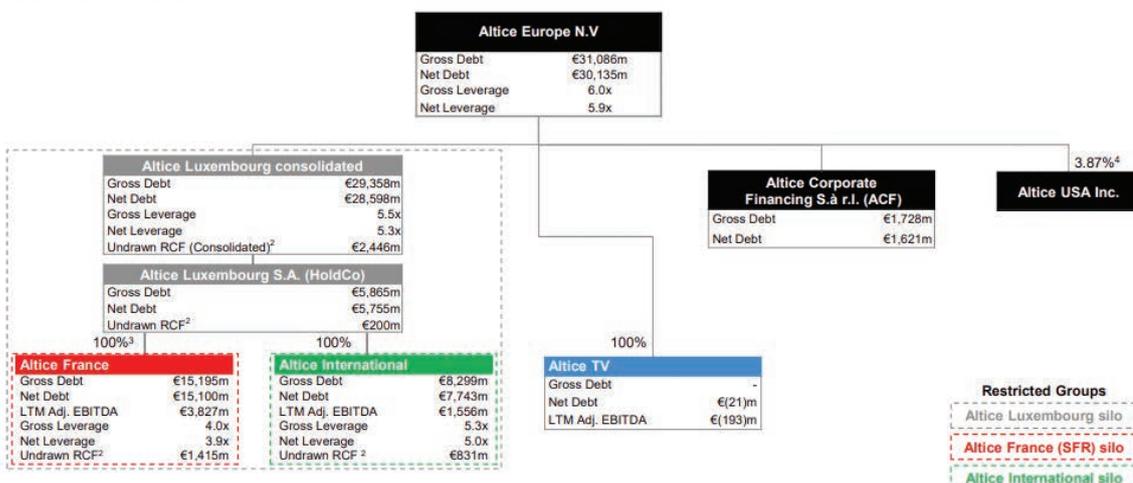
Increased weighted average life, no major maturity before 2023, annual cash savings in excess of €110m

Altice maturity profile¹ (€bn)



Altice Europe Pro Forma Debt Capital Structure¹

Diversified silos



1. Pro forma for Altice Luxembourg refinancing closed on May 3 2019; repaid €3.6bn of 2022's notes and issued new €2.8bn 2027's notes at Altice Luxembourg, partial repayment of €1.0bn of the 2024's notes at Altice France; Group net debt includes €63m of cash at Altice Europe N.V. and other subsidiaries outside debt silos; Excludes operating lease liabilities recognized under IFRS 16

2. Altice France Hivory oppo RCF is drawn for €10m; Altice France, Altice International and Altice Luxembourg RCF's undrawn

3. Owned 91% by Altice Luxembourg and 9% by Altice Europe N.V.

4. Shares owned directly (c.1.46%) and through Neptune Holding US LP with c.1.84% of underlying Altice USA shares attributable to Altice USA management and 2.41% attributable to Altice Europe N.V. (assuming reference share price of \$21.48 as of 31-03-2019 for Altice USA)

ALTICE EUROPE ET FRANCE : L'ANALYSE DE L'AGENCE MOODY'S (décembre 2018)

Ce sont sur la base d'agences de notation qui établissent un niveau de risque de défaut de paiement que se fonde la confiance des investisseurs. Ces agences sont mandatées par le demandeur, Altice, pour noter son risque qui sera indiqué aux marchés. Les agences de notation mettent habituellement plus en avant les risques financiers, et donc la prime à payer pour obtenir des financements, que le projet industriel.

Le «rating» d'Altice Europe et ses filiales dont Altice France a été dégradé par Moody's en décembre 2018 à B2 et perspective négative. Soit un investissement qui reste très spéculatif. C'est sur ce rating que se base en grande partie le niveau de taux d'intérêt payé.

Selon Moody's Altice réduit sa dette en vendant des actifs d'infrastructure jugés critiques par Moody's, tels que les pylônes et la Fibre optique, ce qui est positif pour les liquidités du groupe. Toutefois, son endettement sous-jacent restera élevé après la vente de ces infrastructures qui, par ailleurs, accroît la complexité du groupe et réduit sa flexibilité opérationnelle par rapport à un modèle de propriété intégral.

SFR FTTH ne sera pas consolidé dans les comptes d'Altice et disposera d'un crédit d'investissement de 1,8 Md € pour financer le déploiement de la Fibre. Cependant, Moody's considère que SFR FTTH est stratégique pour Altice France et reste étroitement lié au groupe. Il continuera dans ses analyses à «consolider» dettes comme revenus. Moody's estime que le principal avantage de la cession annoncée d'actifs de tours et de Fibres optiques pour un montant de 4,2 Mds € en France, Portugal et République Dominicaine est donc de bien ren-

forcer la trésorerie de la société et d'améliorer la marge de manœuvre prévue dans les covenants, alors que les flux de trésorerie générés par les opérations restent faibles. Il estime que le ratio flux de trésorerie disponible sur dette restera modeste à 0 %/-2 % en 2019 et 2020.

Moody's s'attend à ce que l'endettement brut ajusté d'Altice Luxembourg (format pro forma pour la réorganisation du groupe) passe de 5,8 x EBITDA en 2018 à 5,1 à l'horizon 2020, du fait de ces cessions. L'endettement sous-jacent du groupe restera élevé à un niveau estimé à 5,5 x - 5,6x EBITDA.

Moody's estime que la réduction de la dette financière du groupe est partiellement compensée par l'augmentation des passifs opérationnels et la perte de dividendes résultant des ventes des pylônes. Enfin Moody's estime que la vente annoncée d'actifs de Fibre accroît la complexité de la structure du groupe.

Si l'on résume ce que dit Moody's :

- 1/ Les marchés en France et au Portugal restent très difficiles et la croissance du chiffre d'affaires et des résultats financiers ne se feront pas avant 2020.**
- 2/ Si les ventes d'actifs apportent de la trésorerie immédiatement, elles vont complexifier la gestion opérationnelle et apporter des charges supplémentaires (loyers) et des bénéfices amputés (49 % iront aux minoritaires, d' HIVORY, SFR FTTH,...).**
- 3/ Elle réintégrera dans ses analyses la dette de SFR FTTH dans Altice France car elle ne diminue pas l'endettement sous-jacent du groupe.**

Moody's devrait publier une nouvelle analyse prochainement suite aux derniers refinancements.

LE TABLEAU DE BORD SOCIAL

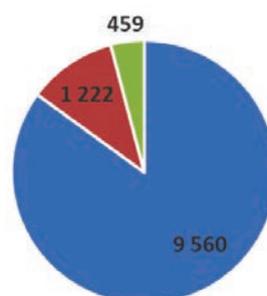
LES DONNÉES SOCIALES



DONNÉES SUR LES EFFECTIFS

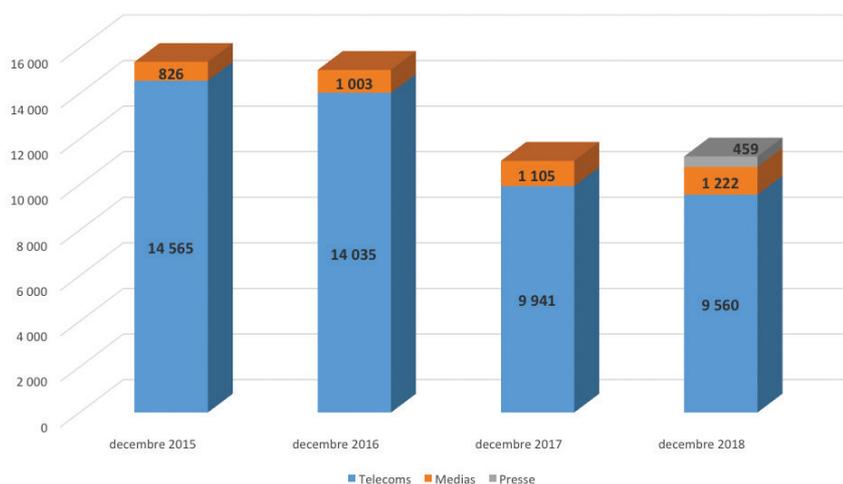
Le groupe Altice France a perdu près de 30 % de ses effectifs en CDI entre fin 2016 et fin 2018 suite au PDV opéré sur le Pôle Télécoms qui compte pour 85 % des CDI.

Effectifs CDI du Groupe au 31/12/2018



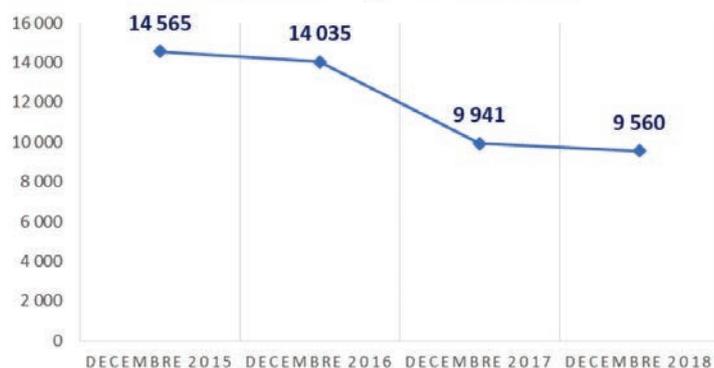
Les effectifs du Pôle Médias représentent 11 % des effectifs du Groupe et 4 % pour la Presse.

Évolution de l'effectif CDI tout périmètres confondus, hors tagués PDV sur le périmètre télécoms



Évolution de l'effectif CDI du périmètre télécoms (nombre d'inscrits fin de mois), hors tagués PDV

Evolution du pôleTelecoms



EFFECTIFS CDI et CDD :

L'effectif total du groupe sur le périmètre Télécoms continue de décroître en 2018, un an après le déploiement du PDV et la fermeture du volontariat, en-deçà de la cible Livre 2 bis mais toujours au-dessus du seuil défini par l'accord New Deal. Depuis janvier 2019 les effectifs sont repartis à la hausse en particulier suite aux recrutements faits sur SFR Business Distribution.

Évolution des effectifs totaux du périmètre télécoms (nombre d'inscrits fin de mois), hors intérim, prestation, stagiaires, hors tagués PDV.

Effectifs Telecoms	decembre 2015	decembre 2016	decembre 2017	decembre 2018
CDI	14 565	14 035	9 941	9 560
CDD (dont alt)	1 660	1 273	949	1 004
Total	16 225	15 308	10 890	10 564

RAPPEL :

- Cible Livre 2 bis : 9929 CDI
- Seuil New Deal : 9429 CDI

EFFECTIFS CDI PAR SOCIÉTÉ A FIN FEVRIER 2019, ECART PAR RAPPORT AU 31/12/2018 ET POSTES A POURVOIR (PAP)

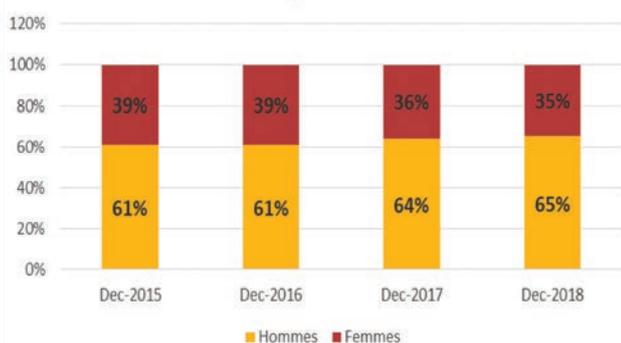
Important : début 2019, les effectifs de la société Altice Blue Two qui regroupe les activités d'outre mer ont été intégré dans le Pôle Télécoms.

Société	Effectifs CDI au 31/12/2018 (hors sortants)	PAP au 31/12/2018	Effectifs CDI au 28/02/2018 (hors reclassés)	Écart vs 31/12/2018
Altice France (1)	8		10	2
COMPLETEL SAS	285	24	288	3
NUMERGY (1)	10	1	10	0
SFR BUSINESS DISTRIBUTION (1)	445	98	503	58
SFR Collectivités	20			-20
SFR DISTRIBUTION (1)	2 554		2 567	13
SFR FIBRE SAS	302		289	-13
SFR SA	5 455	597	5 616	161
SMR (1)	55	2	55	0
SRR SCS	237	25	239	2
Hivory (1)	55		57	2
Altice Blue Two			348	348
Total	9 426	747	9 982	556

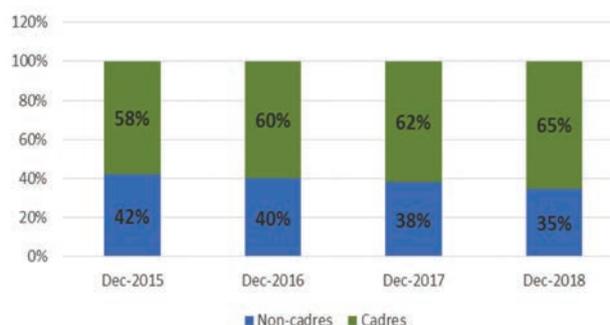
RÉPARTITION PAR GENRE

La diminution de la part de l'effectif féminin, résultat de la baisse de l'effectif non-cadre où les femmes étaient le plus représentées, va nécessiter un effort de recrutement plus marqué pour rééquilibrer la répartition par genres sur des métiers traditionnellement plutôt masculinisé.

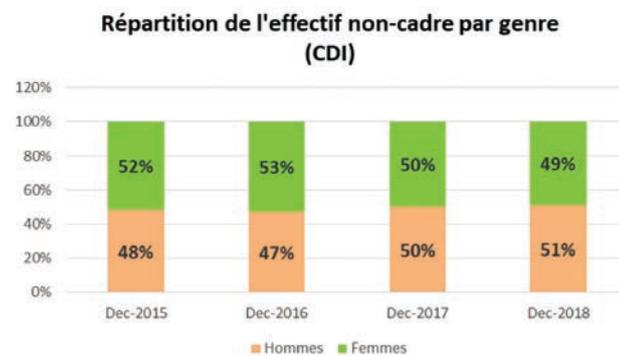
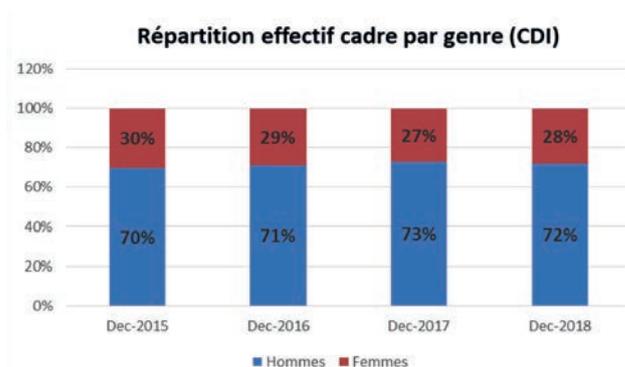
Evolution de la répartition de l'effectif CDI par genre



Evolution de la répartition de l'effectif CDI par CSP

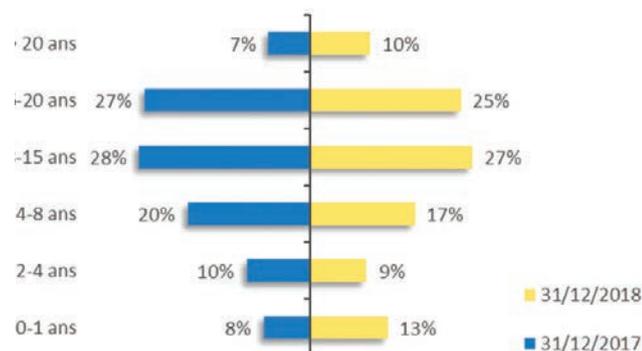
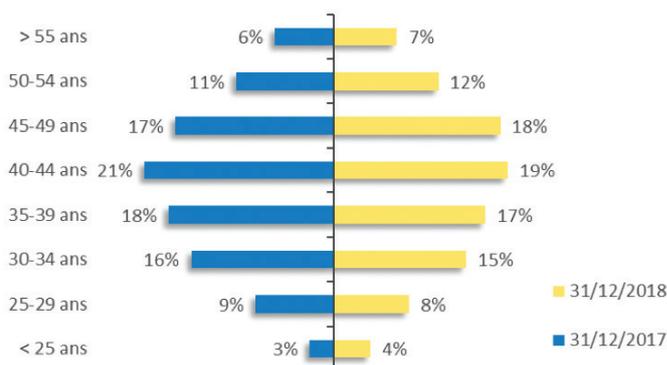


RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR STATUT



PYRAMIDE DES AGES ET ANCIENNETE

La part des nouveaux entrants (0-1 an d'ancienneté) augmente de 5 points en 2018, reflet de l'accélération des embauches, sans que la pyramide des âges ne soit structurellement modifiée.



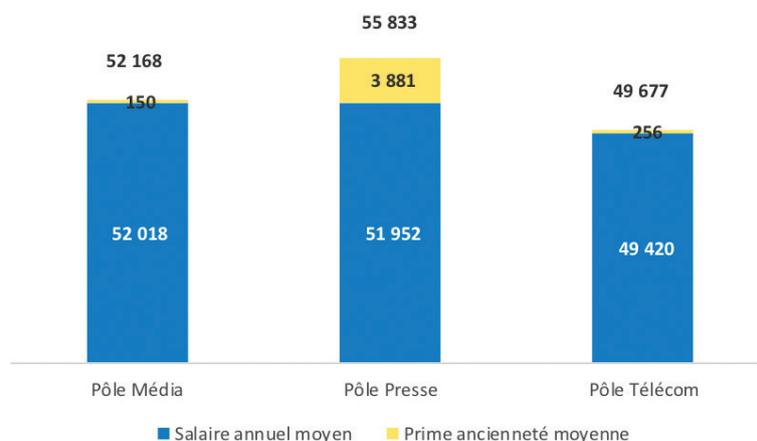
DONNÉES SUR LES RÉMUNÉRATIONS

COMPARAISON DES NIVEAUX DE SALAIRES PAR PÔLE - TOUS SALAIRES CONFONDUS EN 2018 (€)

L'effectif total du groupe sur le périmètre Télécoms continue de décroître en 2018, un an après le déploiement du PDV et la fermeture du volontariat, en-deçà de la cible Livre 2 bis mais toujours au-dessus du seuil défini par l'accord New Deal.

Depuis janvier 2019 les effectifs sont repartis à la hausse en particulier suite aux recrutements faits sur SFR Business Distribution.

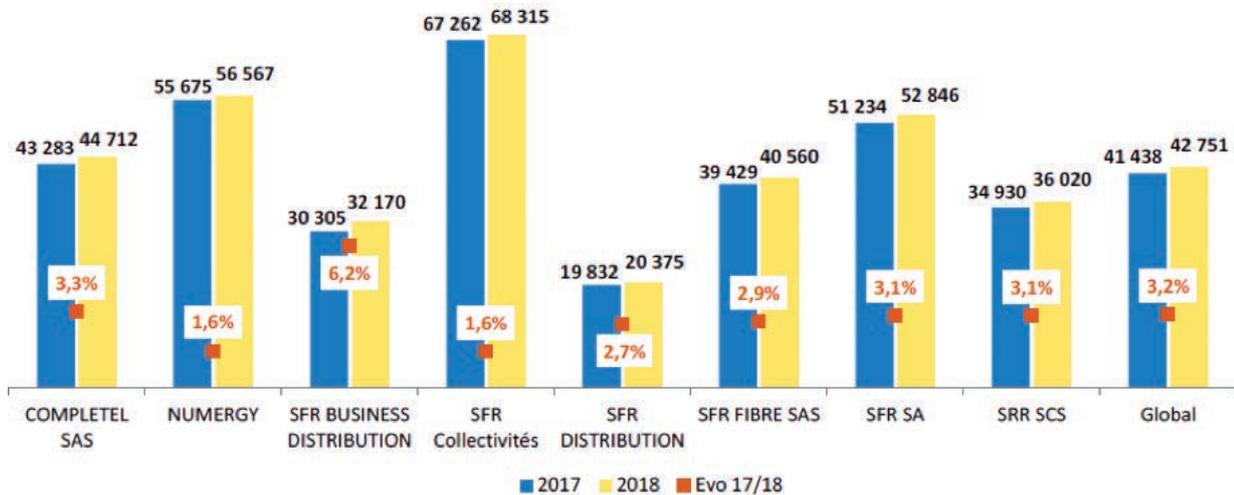
Évolution des effectifs totaux du périmètre télécoms (nombre d'inscrits fin de mois), hors intérim, prestation, stagiaires, hors tagués PDV.



	Pôle Média	Pôle Presse	Pôle Télécom
Nb salariés	1 139	421	8 325
Age moy	34,9	43,3	41,4
Anc moy	6	11	12
% de salariés bénéficiant d'une prime d'ancienneté	nc	71,3%	14,6%

ÉVOLUTION DU SALAIRE ANNUEL DE BASE MOYEN ENTRE 2017 ET 2018 PAR ENTITÉ DU PÔLE TÉLÉCOMS

► Evolution du salaire annuel de base moyen entre 2017 et 2018 par entité



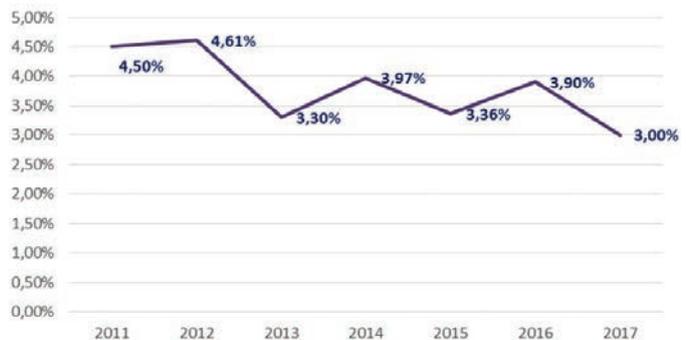
Salaires par BU.

DONNÉES SUR LA FORMATION

% DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉ À LA FORMATION

L'UNSa ne peut que constater que la décroissance du budget formation au sein de l'UES SFR. Sur 6 ans, l'effort de formation, en % de la masse salariale est passé de 4,50 % en 2011 à 3 % en 2017. Les chiffres de 2018 sont en cours de restitution.

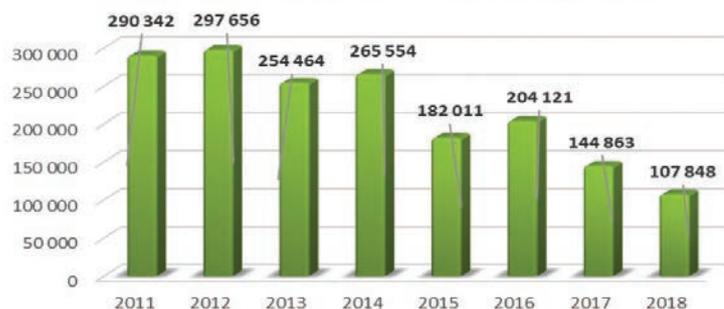
Effort de formation en % de la masse salariale



NOMBRE D'HEURES DE FORMATION, PAR SALAIRE ET BUDGET

Autre chiffre inquiétant, celui des salariés non formés depuis 3 ans qui est en constante augmentation.

Evolution du nombre d'heures de formation réalisées au sein de l'UES SFR



Les chiffres de la formation au sein de l'UES SFR sur 4 ans sont les suivants :

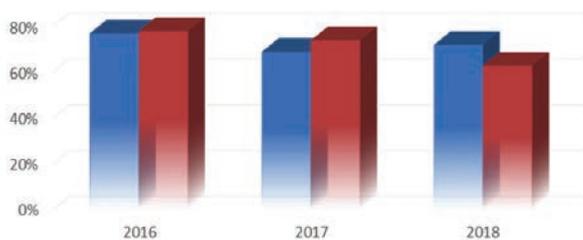
Chiffres de la formation	2015	2016	2017	2018
Nb heures réalisées	182 011	204 121	144 863	107 848
Nb heure moy/collaborateur	31	32	26	26
Nb de personnes formées	5 822	6 343	5 562	4 098
Effectif inscrits	8 482	8 241	7 930	5 810
Taux accès sur inscrits	69%	77%	70%	71%
Investissement global	16 125 K€	17 645 K€	16 483 K€	14 680 K€

ACCÈS PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE

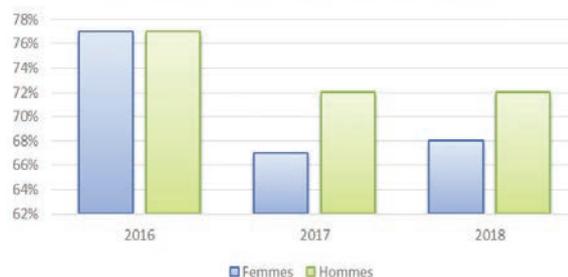
Les mobilités consécutives au PDV ont entraîné des besoins en formation afin de faire monter en compétences les salariés concernés. Un lot de formation spécifique a donc été spécialement créé à cet effet.

Le plan de formation 2019 présente un budget qui n'est pas à la hauteur des ambitions présentées par le groupe. La réduction des écarts en défaveur des populations non-cadres, des femmes et des salariés les plus âgés, n'est pas encore à l'ordre du jour.

Evolution du taux d'accès à la formation des inscrits par CSP



Évolution des taux d'accès à la formation des inscrits par genre



Plan de formation 2019	Effectifs inscrits 31/12/2018	2019	2018
Cadre	5023	73%	63%
Femmes	1389	72%	62%
Hommes	3634	73%	64%
Non cadre	813	56%	49%
Femmes	523	47%	39%
Hommes	290	72%	56%
Femmes	1912	65%	55%
Hommes	3924	73%	63%
25 ans et moins	83	65%	54%
26 à 44 ans	2908	71%	61%
45 à 54 ans	2290	72%	62%
55 ans et plus	555	64%	54%
Total	5836	71%	61%

DONNÉES SUR L'ALTERNANCE ET LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

DONNÉES SUR L'ALTERNANCE ET LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Sur son site :

<http://alticefrance.com/espace-%C3%A9tudiants>,
Altice France propose aux alternants de prendre part à l'aventure SFR !

L'UES SFR recrute chaque année des alternants, terme utilisé pour désigner les salariés en contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.

Après une période de recrutement difficile, consécutive au PDV notamment et à la mauvaise image de marque de SFR dans les médias, l'alternance retrouve des couleurs.

Les objectifs pour ces contrats sont clairs :

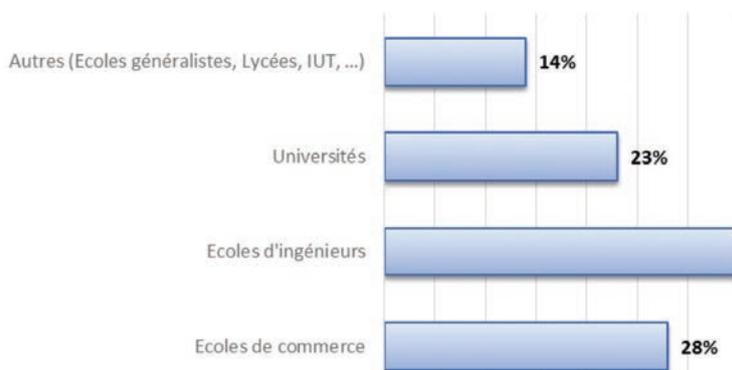
- créer un vivier de salariés, attirer des talents en vue d'une embauche ultérieure en CDI ou CDD ;
- préempter les étudiants d'écoles référencées ;
- faire des jeunes alternants et stagiaires les ambassadeurs de la marque ;
- féminiser éventuellement les directions fortement masculinisées.

Cependant, les chiffres à fin 2018 sont en forte baisse :

	2018	2017
Nombre d'alternants moyen (par mois)	350	450
Taux d'alternants moyen	5,36%	5,29%
Taux de contrats de professionnalisation	18%	35%

D'où viennent-ils ?

Repartition des alternants par école



L'INTÉGRATION

Afin de mieux l'intégrer dans le groupe, l'alternant débute par un parcours d'intégration :

- journée Welcome Day,
- évènement de fin ou début d'année (galette des rois, petits déjeuners, afterwork,...)
- entretien de fin de période d'essai avec le Manager/tuteur

Il doit rencontrer son manager N+2 ainsi que son directeur.

LE TUTORAT

L'alternant est accompagné tout au long de son parcours professionnel par un tuteur, un maître d'apprentissage ou son manager. Pour permettre à ces derniers de mieux appréhender ce tutorat, l'Entreprise organise des formations « tuteurs » à l'attention des salariés souhaitant intégrer cette fonction.

Une immersion commerciale est prévue dans le parcours. Elles doivent permettre d'aller à la rencontre des équipes commerciales et service client.

Les alternants ont un entretien annuel (EA), un entretien de fixation et d'évaluation des objectifs (EO).

LES PETITS PLUS DE L'ALTERNANCE

Les alternants participent à des conférences organisées par l'Entreprise sur les sujets tels que la sécurité de l'information, la Marque, le big data.

Ils peuvent être invités à visiter la Supervision, les studios et participent à des enquêtes adhoc «ChooseMyCompany/Happy trainees» (classement des stagiaires 3.84,5 pour 112 avis) où ils doivent noter leur parcours au sein de SFR.





LES ACCORDS SOCIAUX

INTÉRESSEMENT

C'est quoi ?

L'intéressement consiste à associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'Entreprise.

Il est mis en place par voie d'accord entre l'Entreprise et les salariés ou leurs représentants.

L'accord contient notamment le mode de calcul de l'intéressement et les règles de répartition entre les salariés. Il est conclu pour une durée minimale de 3 ans.

Montant de la prime ?

L'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou aux performances de l'Entreprise.

L'accord d'intéressement indique la formule de calcul ainsi que les critères de répartition entre les salariés.

Les sommes doivent être versées au plus tard le dernier jour du 5^e mois suivant la clôture de l'exercice. C'est la loi.

Ainsi, par exemple, au 31 mai 2018 si l'exercice est clos au 31 décembre 2017, ce qui est notre cas. Passé ce délai, un intérêt de retard vous est payé. L'intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie (TMOP), qu'elles versent en même temps et emploi dans les mêmes conditions que la réserve spéciale de participation (C. trav. art. D 3324-25).

Le TMOP est publié semestriellement au Journal officiel. Le TMOP publié le 29 juillet 2018 est de 1,04 %, les intérêts de retard pour la période du 1^{er} juin au 29 juillet sont de $1,3832 \% \times 59/365$, soit + 0,2236 % pour ce retard de 59 jours, **une misère !**

La répartition peut être :

- uniforme,
- proportionnelle au salaire ou au temps de présence du salarié,
- ou combiner plusieurs de ces critères.

Le montant de la prime est plafonné à 19 866 € au titre de l'année 2018.

Supplément d'intéressement ?

L'Entreprise peut vous verser un supplément d'intéressement. Le montant est libre, mais ne peut pas dépasser 19 866 € pour la prime de 2018 (prime + supplément).

La négociation de l'intéressement 2018

Alors que l'expert conclut à une forte rentabilité des salariés de SFR, comme le montre le graphique page suivante, l'UNSa COM n'a pu que constater que les fruits du travail des salariés n'étaient pas redistribués aux salariés, notamment à travers l'intéressement et la participation.

Pour l'UNSa, l'Intéressement a toujours été «du plus» pour les salariés, et même si dans le passé les seuils ou objectifs étaient contestables, l'UNSa a toujours pris ses responsabilités pour donner aux salariés l'opportunité d'en bénéficier.

Malgré le fait que nous n'avons aucune garantie réelle sur l'atteinte des objectifs, si ce n'est le discours rassurant de la direction, **il n'est pas concevable pour l'UNSa COM de ne pas avoir un accord d'intéressement.**

En effet, sans accord d'intéressement valablement signé en 2018, aucun intéressement ne serait versé en 2019, même minime, et cerise sur le gâteau, il ne pourrait pas y avoir de complément d'intéressement, puisqu'il n'y a pas d'intéressement.

C'est pour ces raisons que l'UNSa COM a toujours été signataire des accords d'intéressement, même si les versements sont incertains au moment de la signature.

Lors de la négociation de l'intéressement 2018, nous avons demandé la baisse des seuils de déclenchements des critères économiques afin que les seuils permettent un déclenchement à 93% des objectifs, soit à l'identique qu'en 2017.

Et nous avons demandé la neutralisation de l'indicateur NPS (Net Promoteur Score) qui est irréaliste dans les conditions actuelles et au sortir du PDV. La Direction souhaitait que l'amélioration du NPS prévu sur 2 ans (2017 et 2018) soit atteinte en 1 année, alors qu'il s'est dégradé en 2017.

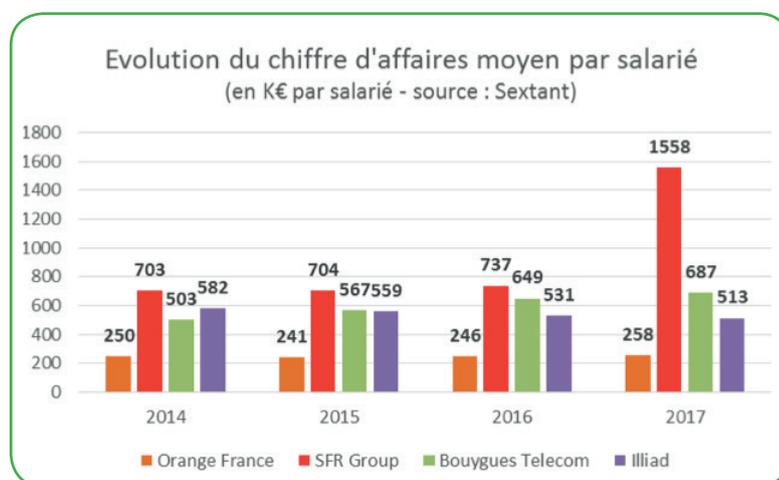
En chiffres, les valeurs des critères pour 2018 de cet accord :

*L'intéressement est plafonné à 10%, ainsi si l'un des critères atteint le seuil de surperformance et les trois autres à l'objectif, l'intéressement ne serait pas de 11,25%, mais 10%.

Pour rappel, les résultats de l'intéressement 2017 versé en 2018 :

Les résultats de l'intéressement 2018 donnent raison à l'UNSa COM qui a négocié âprement et qui a signé cet avenant contrairement à d'autres syndicats, ce qui vous permettra de toucher un intéressement fort sympathique.

Pour rappel, si l'avenant n'avait pas été signé il n'y aurait pas d'intéressement.



Ce que nous avons obtenu :

- la baisse des seuils :

Ce que nous n'avons pas obtenu :

- les seuils de déclenchement à 93% des objectifs,
- la neutralisation du critère NPS,
- une notion de surperformance qui nous semble être un leurre.

	Valeur Initiale	Valeur Finale	Taux Seuil Initial/Objo	Taux Seuil Final/Objo
EBITDA ajusté en M€	3 499	3 392	98,01%	95,01%
EBITDA ajusté – CAPEX en M€	1 321	1 281	98,00%	95,03%
CA en M€	9 568	9 470	98,00%	97,00%
NPS	24,654	10,957	89,99%	40,00%

	Déclenchement 2018		Objectif 2018		Surperformance 2018		Résultats 2018	
	Valeur	Intéressement	Valeur	Intéressement	Valeur	Intéressement	Réalisé	Attribution
EBITDA ajusté en M€	3392	1,25%	3570	2,5%	3927	3,75%	3601	2,606%
EBITDA ajusté – CAPEX en M€	1281	1,25%	1348	2,5%	1483	3,75%	1502	3,750%
CA en M€	9470	1,25%	9763	2,5%	11 081	3,75%	9745	2,421%
NPS (en points)	10 957	1,25%	27 393	2,5%	32 872	3,75%	5,090	0%
Taux Intéressement	-	5,00%	-	10,00%	-	10,00%*		8,777%

	Seuil 2017	Objectif 2017	Réalisé 2017	Valeur	Valeur
EBITDA ajusté en M€	3 474	3 736	3 626	97,06%	1,977%
EBITDA ajusté – CAPEX en M€	1 298	1 396	1 391	99,64%	2,437%
CA en M€	10 010	10 763	10 399	96,62%	1,896%
NPS	10,957	13,696	-8,667	0,00%	0,000%
Taux Intéressement versé en 2018					6,310%

En baisse depuis 2012 avec un sursaut en 2017, qui s'améliore encore en 2018.

Historique Intéressement UES SFR (moyenne)



Entités juridiques	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
SFR Opérateur	8,62%	7,00%	8,50%	7,71%	7,55%	7,05%	6,95%	7,64%	4,62%	4,12%	2,40%	2,75%	6,31%	8,777%
SFR Service Client	9,14%	6,57%	7,31%	6,88%	7,46%	6,90%	9,29%	8,53%	5,46%	5,82%	2,40%	2,75%	6,31%	
SRR	9,14%	7,82%	9,42%	9,31%	7,01%	8,68%	9,54%	8,22%	5,54%	7,47%	2,40%	2,75%	6,31%	8,777%
Moyenne UES /Groupe	8,97%	7,13%	8,41%	7,97%	7,34%	7,54%	8,59%	8,13%	5,21%	5,80%	2,40%	2,75%	6,31%	8,777%

LA PARTICIPATION

C'est quoi ?

La participation consiste à verser à chaque salarié une part sur les bénéfices de l'Entreprise. Elle est obligatoire lorsque l'Entreprise a employé 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices.

La participation est mise en place par voie d'accord entre l'Entreprise et les salariés ou leurs représentants. L'accord indique notamment les règles de calcul, d'affectation et de gestion de la participation. Il précise aussi sa durée.

En l'absence d'accord, un régime dit d'autorité est imposé à l'Entreprise.

Montant de la prime ?

Le montant de la participation est aléatoire, car il résulte des bénéfices réalisés par l'Entreprise. Après la clôture de l'exercice, l'Entreprise calcule la part des bénéfices à distribuer aux salariés (la réserve spéciale de participation). Elle doit utiliser une formule de calcul fixée par la loi. Une autre formule est possible à condition d'être au moins aussi favorable.

Les sommes vous sont versées au plus tard le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice. Ainsi, par exemple, au 31 mai 2018 si l'exercice est clos au 31 décembre 2017, ce qui est notre cas. Passé ce délai, un intérêt de retard vous est payé (idem intéressement).

La répartition de la prime entre les salariés peut être :

- uniforme,
- proportionnelle au salaire ou au temps de présence du salarié,
- ou combiner plusieurs de ces critères.

Le montant de la prime est plafonné, à 29 799 € pour la prime au titre de l'année 2018.

Supplément de participation ?

L'Entreprise peut verser un supplément de participation. Le montant est libre, mais ne peut pas dépasser 29 799 € pour la prime de 2018 (prime + supplément).

Historique de la Participation UES SFR



ACCORDS D'ENTREPRISE

Voici la liste des principaux sujets couverts par des accords d'Entreprise existant à juin 2019 au sein de l'ancienne UES SFR, des accords sur les mêmes sujets peuvent exister ou pas dans les autres Entreprises du Pôle Télécoms d'Altice France.

TEMPS DE TRAVAIL & EMPLOI

- 2010 Accord cadre relatif à l'organisation l'aménagement et la réduction du temps de travail
- 2018 Accord Relatif Télétravail Groupe SFR
- 2014 Accords ATT (astreintes, IP, horaires étendus, 2x8, 3x8),
- 2018 Avenant à l'accord en faveur de l'emploi de l'intégration et du maintien dans l'emploi des TH,
- 2017 Avenant à accord New Deal,
- 2018 Accord de Méthode prolongeant l'Accord New Deal à décembre 2020.

RÉMUNÉRATIONS

- 2015/2018 Accords annuels PRV (B2B, SRR, CRP, DSO),
- 2015 PV de désaccord égalité professionnelle entre les femmes et hommes.

ÉPARGNE SALARIALE

- 2016 Accord Relatif Intéressement Groupe Numéricâble SFR,
- 1999 Accord relatif à la participation et ses avenants successifs,
- 2015 Avenant adhésion 19 juin 2015 à l'accord du 4 juin 2014 instituant le PEG Numéricâble et son avenant du 11 juin 2015,
- 2008 Accord instituant la mise en place d'un plan d'épargne pour la retraite collective (PerCo),
- 2011 Accord relatif à la création d'un Compte épargne temps (CET).

AVANTAGES SOCIAUX

- 2017 Accord remboursement frais médicaux et décès invalidité incapacité SFR Group.



DIALOGUE SOCIAL

- 2019 Accord portant sur la définition UES SFR du 05/03/2019
- 2019 Accord relatif à la mise en place des CSE et CSEC
- 2019 Accord relatif au Dialogue Social au sein de l'UES SFR
- 2019 PAP relatif à la désignation des membres des CSE au sein de l'UES SFR.

AUTRES

- 2016 - Accord Prévention RPS Groupe.

PROPOSITIONS UNSa RELATIVES AUX ACCORDS D'ENTREPRISE :

- L'UNSa revendique haut et fort une harmonisation par le haut des accords d'Entreprise, afin qu'ils fondent un socle social commun à l'ensemble des salariés des sociétés qui constituent la nouvelle UES SFR.
- L'UNSa a pour priorité de négocier tout ce qui touche à la rémunération, les classifications, les emplois, et le temps de travail.
- Après les élections des CSE, il est prévu la signature d'un accord de méthode qui listera les accords qui seront révisés prioritairement, ainsi qu'un calendrier de négociation.

DÉCLARATION DE L'UNSa LORS DES NÉGOCIATIONS CONCERNANT LA NAO

Pour l'UNSa cette négociation n'est qu'une mascarade et dénonce son déroulement sur le fond et la forme.

Sur la forme :

- Proposer une NAO en fonction des résultats du premier trimestre 2019 est une mascarade qui n'a aucun sens.
- Proposer des augmentations applicables à partir de juillet 2019 fait perdre 6 mois n'a aucun sens car cela entraîne une 1/2 augmentation.

Sur le fond :

- Les salariés du groupe de SFR ont travaillé d'arrache pied pour relancer le business de SFR mis à l'arrêt suite au PDV qui a entraîné plus de 5000 suppressions en 1 an.
- Les salariés restés pour la plus part ont repris les activités de leurs collègues partis.
- L'année 2018 a été excellente en termes de résultats financiers et économiques.
- Notre actionnaire principal s'octroie 54 millions d'euros de dividendes, le montant d'augmentation pour l'UES SFR 5 493 salariés concernés représente 1,4 Millions d'euros pour l'année 2018.

L'UNSa demande à ce que la direction revienne à la raison en permettant aux salariés de SFR de sauvegarder leurs pouvoirs d'achat. Sans ce partage de la valeur créée, la direction prend le risque d'une démotivation générale avec impact sur le business.

Il ne jamais oublier que la valeur première du groupe est sa force de travail représentée par les salariés.

L'UNSa Com réitère sa demande afin que les salariés soient entendus dans leur demande d'avoir une NAO digne.

REVENDECTIONS DE L'UNSa LORS DES NÉGOCIATIONS CONCERNANT LA NAO

Les résultats de l'Entreprise pour 2018 sont bien au rendez-vous !

En 2018, le Groupe reste profitable avec 3,8 Milliards € d'EBITDA et les résultats du 1^{er} trimestre 2019 sont bons.

Avec une inflation de 1,85% en 2018, les salariés vont encore subir une baisse notable de leur pouvoir d'achat.

Une enveloppe de 0,80% pour les augmentations individuelle applicable au 1^{er} juillet 2019 est inacceptable.

Qui plus est, les 1550 managers n'ont toujours pas les moyens de récompenser le travail de leurs équipes.

Pour toutes ces raisons, l'UNSa COM demande :

- que toutes les mesures NAO soient appliquées au 1^{er} janvier 2019
- augmentation Collective de 3%
- augmentation Individuelle de 3%
- mesure égalité Femme/homme de 2,5%
- le versement de la prime de 1000€ promise aux salariés qui ne l'ont pas eu
- que le calcul des minimas CCNT soit fait seulement sur la base du salaire Fixe
- l'harmonisation des grilles de salaires et emplois du Pôle Télécoms
- 2 jours de TAD pour toutes et tous par semaine
- une place de parking pour toutes et tous
- la prise en charge à hauteur de 80% du carburant à la SRR

6 BONNES RAISONS DE FAVORISER LE TÉLÉTRAVAIL

Stress, perte de temps dans les transports, dérangement durant le temps de travail... Pour éviter tout cela, toutes les études le montrent : le télétravail est bon pour la productivité !

96% des personnes interrogées admettent que le télétravail a amélioré leur vie personnelle*.

Parmi de multiples enquêtes effectuées durant ces dernières années, celle de l'OBERGO reste une référence dans le domaine du télétravail au sein de l'Entreprise. En effet, l'OBERGO publie chaque année depuis 2010 une étude relative au télétravail, dressant ainsi la liste des conditions de réussite pour les salarié(e)s et les Entreprises.

MAIS QU'EST-CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL ET QUE PRÉCISE LA LOI SUR LE SUJET ?

Le télétravail permet au salarié de travailler hors des locaux de l'Entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Trois articles du code du travail définissaient déjà les conditions d'application du travail à distance. La loi de Mars 2018, précise désormais les conditions d'activité du télétravailleur. Elle encadre également plus précisément les modalités de contrôle du temps de travail. Elle oblige l'employeur à organiser chaque année un entretien avec son télétravailleur afin de s'assurer de sa charge de travail.

La loi assure désormais au salarié qu'il recevra une réponse écrite et motivée à toute demande de télétravail, limitant ainsi les décisions arbitraires.

Autre nouveauté, la loi a supprimé l'obligation faite à l'employeur de supporter une partie des coûts liés au télétravail. Elle supprime également l'obligation de recourir à une preuve écrite établissant le lien contractuel entre les deux parties. Autrement dit, signer un avenant pour pouvoir bénéficier d'un té-

létravail n'est plus obligatoire. Il faudra néanmoins conserver l'obligation d'information auprès de l'Entreprise les jours télé-travaillés.

VIE PERSONNELLE ET VIE FAMILIALE

L'Obergo remonte des impacts sociaux positifs dans la vie personnelle et familiale. En effet, 95% des personnes interrogées disent avoir des impacts très positifs sur la qualité de vie personnelle (travail et hors travail) et 89% sur la qualité de leur vie familiale.

Toujours selon l'enquête, le télétravail s'exerce presque systématiquement à temps partiel, soit 1 à 2 jours par semaine avec une moyenne constatée de 1,60 jour par semaine.

L'étude confirme une évolution favorable de la vie personnelle et familiale. En effet, des horaires plus conciliables avec une vie de famille et des marges de liberté pour organiser ses temps de pause, représentent un véritable atout pour l'équilibre vie-pro-vie perso.

Bien que les personnes interrogées insistent sur le fait qu'il est impossible de télétravailler à la maison en présence des enfants, elles reconnaissent néanmoins des marges de liberté possibles.

DIMINUTION DU STRESS ET DE LA FATIGUE PHYSIQUE

Lors des entretiens individuels, les télétravailleurs insistent sur les conséquences positives de ne plus avoir à effectuer le trajet domicile-bureau en particulier les jours de grève ou de perturbations météorologiques. En effet, 89% disent qu'ils ressentent une diminution de la fatigue physique liée aux transports et 82% ressentent une diminution du stress liée aux transports. Ils avouent que dans 79% des cas cela a des conséquences sur leur santé physique et mentale.

* Source : OBERGO 2018



PLUS DE QUALITÉ DU TRAVAIL ET PLUS DE PRODUCTIVITÉ

86% des personnes interrogées constatent une amélioration de leur productivité et 84% une amélioration de la qualité de leur travail.

L'enquête explique ces chiffres par trois facteurs principaux :

1. la diminution des interruptions pendant le travail à domicile.
2. un meilleur confort général (en particulier par rapport aux open spaces).
3. une amplitude horaire plus importante lors du jour télé-travaillé.

Télétravail = sensation de liberté

Suite à l'analyse des réponses, la conclusion la plus évidente selon les télétravailleurs est que le travail à distance génère une sensation de liberté, même si elle se limite à 1 ou 2 jours par semaine (1 jour pour SFR).

81% des personnes interrogées avouent disposer de marges de liberté plus importantes dans la gestion de leur temps de travail. L'enquête explique cette perception par le fait que les collègues et la hiérarchie ayant tendance à envoyer moins de messages lorsque le salarié travaille depuis son domicile, cela laisse ainsi plus de marge de manœuvre pour travailler par exemple sur des dossiers de fond.

En conclusion, le télétravail est à consommer sans hésitation mais avec modération et précaution :

Sans hésitation : cette enquête fait apparaître que les impacts positifs sont largement supérieurs aux contraintes subies.

Avec modération : les impacts négatifs apparaissent surtout pour les durées de télétravail supérieures à 2 jours par semaine.

Avec précaution : le salarié en télétravail doit obtenir une autorisation écrite bien que la nouvelle loi du 29 mars 2018 ait supprimé l'obligation d'un avenant au contrat de travail.

OÙ SE SITUE L'ACCORD SFR PAR RAPPORT À L'ENQUÊTE DE L'OBBERGO ?

Il y a deux ans, SFR a réalisé une enquête similaire auprès des salariés l'UES SFR afin de recueillir le retour d'expérience sur le Travail à Distance (TAD).

C'était une phase importante avant de reconduire l'accord relatif au télétravail au sein du groupe SFR.

L'enquête était mesurée par un questionnaire sur la base de 6 critères :

1. La performance
2. Les liens professionnels
3. L'organisation du travail
4. La joignabilité des salariés
5. Le management à distance
6. Les outils

Ce ne sont pas moins de 2684 personnes qui ont accepté pendant 2 semaines de répondre aux questions du cabinet d'expertise CSA en Février 2016. (Pour rappel, l'OBBERGO a réalisé son enquête sur une population de 509 réponses exploitables).

A la question, « Demanderiez-vous le TAD aujourd'hui ? », 100% des salariés bénéficiant déjà un TAD chez SFR sont prêts à le renouveler (Managers et Salariés) et 87% de ceux qui n'ont pas encore franchi le pas, se laisseraient volontiers tenter.



LA NÉGOCIATION DU PLAN DE RÉMUNÉRATION VARIABLE 2019 DU COMMERCE DU BTOB RACONTÉE ET VÉCUE PAR NOS NÉGOCIATEURS

Les forces commerciales de l'Entreprise ont une partie de leur salaire qui est variable. Soit dit en passant, ne laissez pas dire « prime variable », alors que ça n'en n'est pas une. **Ce n'est pas du salaire en plus, c'est en partie à la place.** Avoir une part variable n'est ni un avantage (ça peut varier à la baisse, surtout en ce moment), ni un inconvénient (ça varie aussi à la hausse).

Ce salaire variable est versé en fonction de la performance commerciale, et le Plan de Rémunération Variable définit **ce qu'est la performance commerciale**, et comment elle est calculée.

Un point très important, **les objectifs ne sont pas dans le PRV.** C'est la règle du jeu, rien de plus. Les objectifs sont étroitement liés mais la Direction est toujours dans un refus de les négocier.

Le PRV est un exercice complexe, pour lequel existe une négociation annuelle obligatoire, elle-même très technique. L'UNSa a une grande expérience de cette négociation.

L'objet de cet article est double :

- vous informer du « quoi », c'est-à-dire tenter d'expliquer le PRV BtoB 2019
- vous informer du « pourquoi », c'est-à-dire pourquoi l'équipe UNSa SFR a décidé de conseiller à ses adhérents de signer le dit PRV, ces derniers l'ayant approuvé.

QUI EST CONCERNÉ ?

Toutes les populations commerciales de SFR Business.

Les « commerciaux », bien sûr, Ingénieurs Commerciaux ou Ingénieurs d'Affaires, dont le métier est de vendre directement aux clients, mais aussi les Ingénieurs Commerciaux Partenaires, qui gèrent nos Distributeurs, et leurs Managers à tous.

Les Ingénieurs Avant Ventes, qu'ils soient au Commerce directement ou dans les Lignes de Service et leurs managers.

Les Pilotes Commerciaux, et les Supports.

Et ce dans l'ensemble des entités de SFR Business, SFR Business Distribution, Direction Grands Comptes, Régions, etc.



QUELQUES NOTIONS IMPORTANTES

Définition de La Performance de Revenu Incrémental

La Performance de Revenu Incrémental est le chiffre d'affaires «new business» d'un contrat, ramenée au mois. C'est-à-dire la valeur en euros d'une mensualité, plus une fraction des prix one-shoot.

Le tout multiplié par quelques facteurs, comme par exemple un coefficient « durée du contrat », un autre «new name», etc.

Cette notion est importante parce que c'est un critère de pilotage fort pour nos actionnaires. Donc nos managers ont «le nez dessus», bien sûr.

En chiffres

$$\text{PRI} = (\text{CA mensuel supplémentaire} + \text{Frais d'Accès au Service}/36 + \text{Coût One-Shot}/36) \times \text{Coefficient de durée} \times \text{Coefficient de New Name}$$

Coefficient de New Name

Il est de 1,2 si le client n'était pas client avant le contrat. Sinon, c'est 1. Ouvrir un nouveau client donne donc un « bonus » de 20%.

Coefficient de Durée

Si la durée est :

- inférieure à 12 mois : durée divisée par 12
- de 12 mois : 1
- de 24 mois : 1,1
- de 36 mois : 1,15
- de 48 mois : 1,2
- de 60 mois : 1,3

Quelques remarques sur ce calcul :

- un contrat de 6 mois ne rapporte à son commercial que la moitié de sa valeur. A priori, c'est plutôt normal. Un contrat de 5 ans rapporte 500 % de sa valeur annuelle à SFR Business (et donc à ses actionnaires) mais seulement 30% de bonus à son équipe commerciale. Une notion de partage assez créative.
- pour le calcul de la rémunération, on «compte» différemment les coûts non récurrents, on ne les divise que par 12. Mais pas pour les résultats. Première complication, avec des effets plus que pervers.



La Performance de Revenu en Renew

C'est comme la PRI, mais en renouvellement. En effet, notre business BtoB est très important en matière de renouvellement. Nous avons des clients qui le sont, clients, depuis 10, 15, voire 20 ans !

Son calcul est très similaire au calcul de la PRI, sauf qu'il est «bénéficiaire» d'un coefficient (très) modérateur, la Direction aime toujours plus les nouveaux clients que les anciens. En tout cas, elle rémunère toujours moins un contrat renouvelé qu'un nouveau. Pourtant, un euro de chiffre d'affaires est un euro de chiffre d'affaires, et devrait donc être payé autant. A la limite un nouveau contrat mettra du temps à générer de l'argent (le temps de déployer et de facturer), donc être payé moins !

En chiffres

$$\text{PRR} = (\text{Valeur du Contrat Renouvelé})^2 / \text{Valeur Initiale du contrat} \times \text{Coefficient de durée} \times \text{Coefficient modérateur de Renew}$$

Coefficient modérateur de Renew est de 35%

Coefficient de Durée

Si la durée est :

- est inférieure à 12 mois, 0
- est supérieure ou égale à 12 mois, durée divisée par 36

Ceci est valable pour les contrats hors maintenance et services managés qui ont un traitement à part, un peu complexe pour être exposé ici.

La Performance Commerciale de Revenu

C'est le principal critère sur lequel les populations commerciales sont jugées.

C'est la somme de la PRI et de la PRR.

C'est dans cette « langue » que sont donnés les objectifs commerciaux.

Bref, c'est le nerf de la guerre.

En tout cas, pour la **rémunération**. Et là, premier hic de ce PRV BtoB 2019.

La Direction « compte » en PRI et les commerciaux en PCR, et les coefficients multiplicateurs (ou plutôt diviseurs...) ne sont pas les mêmes. Ce qui génère plein de petits cas particuliers vicieux. On y reviendra...

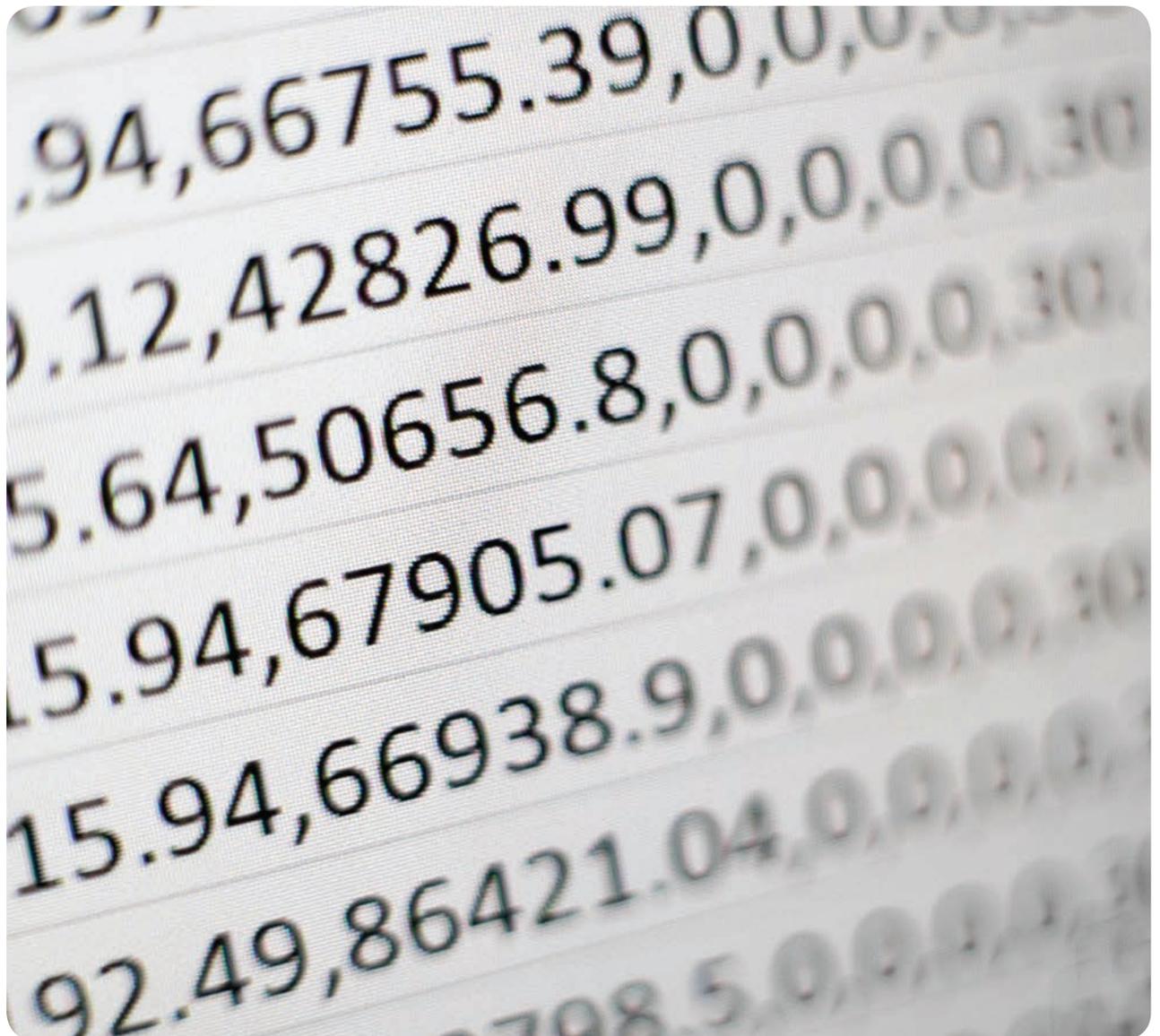
Le Facturé

Le facturé, c'est simple (oui !) C'est ce que SFR Business facture sur le périmètre de la personne concernée sur la période concernée (en général, un mois).

L'évolution du Facturé

Parce qu'encore une fois, l'argent que l'on a n'intéresse personne, c'est bien celui que l'on aura **en plus** qui passionne, on a créé la notion d'évolution du facturé.

C'est assez simple, c'est le rapport entre le facturé du mois concerné et celui du même mois l'année dernière.



Comment calcule-t-on et pour qui ?

Pour la Vente Directe et Grands Comptes, la périodicité des objectifs est **trimestrielle** :

- les Managers Vente Directe n+1 et le management Grands Comptes sont payés à 50% sur la PCR et 50% sur l'évolution du facturé, sur leur équipe.
- les Commerciaux sont payés à 100% sur la PCR, individuel.
- les Pilotes, les Avant Ventes Régions et leurs managers sont payés à 100% sur la PCR, sur leur équipe.
- les Avant Ventes des LS sont payés à 100% sur la PCR, sur leur LS.
- les supports sont payés à 100% sur la PCR, sur leur Direction d'appartenance.

Pour la Vente Indirecte, la périodicité est **mensuelle** :

- les Managers Vente Indirecte n+1 et les Directeurs de Régions et de Zone sont payés à 50% sur la PCR et 50% sur l'évolution du facturé, sur leur équipe.
- les Commerciaux sont payés à 100% sur la PCR, individuel.

Et je m'arrête quelques instants sur ce premier point.

En 2018, la Direction a décidé de deux choses :

- toutes les forces commerciales auront des objectifs mensuels
- un résultat sur objectif inférieur ou égal à 30 % sur un mois ne serait pas payé.

Il va sans dire que l'équipe UNSa s'est fermement opposé à cette décision.

Outre l'évidence que tout travail mérite salaire, nous avons prévenu la Direction d'effets pervers. Effets pervers qui (bien sûr) sont arrivés !

- des montants de commissionnement hors normes pour quelques-uns certains mois
- des montants de commissionnement nuls, pour beaucoup, bien trop souvent.

Vous pensez peut-être qu'un commercial qui fait moins de 30 %, c'est nul !

Sachez que :

- l'Entreprise, elle, touche 100% des factures de nos clients.
- vu les objectifs faramineux que l'on demande aux populations commerciales, 30 % de beaucoup, parfois, ça fait encore beaucoup !
- Les cycles de vente en Grands Comptes et en

Ventes Directes sont longs, plusieurs années, on parle d'investissements stratégiques et pluriannuels.

Au final, **66% des commerciaux ont été touchés** par ce plancher de déclenchement de leur part variable en 2018, à un moment ou à un autre.

QU'A OBTENU L'UNSa ?

Que la périodicité passe pour la VD et les GC au trimestre.

En simulant 2018 avec cette avancée majeure, «seulement» 16% des IC/IA auraient été pénalisés.

Ce point, qui peut paraître mineur, «sauve» 50 % de nos commerciaux.

- seulement avec des guillemets parce que c'est encore trop peu : tout travail mérite salaire.
- bien sûr nous avons demandé pour tout le monde et en annuel, mais croyez-moi, ce gain ne fut pas simple à obtenir et nous permettra de démontrer cette année notre argument et aller plus loin.

Comment l'UNSa a elle obtenu cette avancée majeure ?

Vos négociateurs ont un immense talent (!), mais en réalité, **en nous donnant vos voix**, vous nous avez donné le poids nécessaire pour que la position de l'UNSa soit entendue. Vous nous avez donné le poids nécessaire dans cette négociation difficile.

Soyez sûrs que, pour un négociateur, arriver avec l'étiquette UNSa, premier syndicat de SFR Business, c'est la certitude d'être entendu (disons au moins écouté !) et de pouvoir faire valoir certaines positions inaltérables.

Ce point, qui permettra à plusieurs centaines de salariés déjà en difficulté d'être payés justement pour leur travail a été un point majeur de notre résolution à vous conseiller de signer cet accord. Et merci pour votre soutien d'ailleurs sur ce vote.



Et c'est tout ?

Vous vous doutez bien qu'il fallait encore un petit truc complémentaire pour compliquer tout ça....

La prime trimestrielle

La prime trimestrielle est une avancée obtenue par les négociations successives sur le PRV. Le principe est de récompenser les salariés des populations commerciales pour leurs actions non directement liées à des affaires et donc à une commande. Cela peut être la documentation des affaires (quoi, comment, pourquoi on a gagné / perdu), une formation interne, etc.

Les critères sont fixés par la Direction et déposés dans Sésame, leur évaluation idem.

Deux profils

- Les commerciaux, qui peuvent toucher une prime de 850 € par trimestre
- Les avant ventes et support, qui peuvent toucher une prime de 1500 € par semestre.

Vous avez bien calculé, 3 400 € par an pour les commerciaux, 3000 € pour les avant ventes. Economie de bout de chandelle ? Mesquinerie ? La Direction n'a apporté aucune explication crédible à cette différence.

Quand on voit ce qui est demandé à nos avant-ventes, les 400 € de différence font vraiment mesquin.

Sur quoi travaille encore l'UNSa ?

Bien sûr nous préparons la prochaine négociation, mais nous n'oublions pas le suivi des points restés obscurs lors de la dernière.

Focus managers

Vous l'avez vu, les managers ont 50 % de leur part variable sur «l'évolution du facturé».

C'est un peu un serpent de mer chez SFR, depuis 20 ans nos Directions successives nous vendent un « super outil de pilotage du revenu vous allez voir ce que vous allez voir ».

De quoi s'agit-il ?

- Une Entreprise ne vit que par son chiffre d'affaires et de la marge qu'elle fait.
- Dans l'absolu, faire croître ce chiffre d'affaires, c'est quand même la meilleure manière de vivre mieux.
- Une Entreprise doit donc tendre à rémunérer ses populations commerciales à faire du chiffre d'affaires. Seulement voilà, chez SFR, toutes les directions depuis 20 ans n'ont

qu'une chose en tête : les prospects. On a beau nous rebattre les oreilles avec l'orientation client, de mettre le client au cœur de notre stratégie, etc. Finalement, les clients (c'est-à-dire ceux qui nous font vivre aujourd'hui) n'intéressent pas, les prospects (c'est-à-dire ceux qui nous feront peut-être mieux vivre demain) voilà la priorité. En oubliant bien sûr que si on perd 100 € de chiffre d'affaires chez un client mécontent, même avec 100 € de nouveau client, le résultat c'est une croissance nulle.

On essaie donc depuis 20 ans de trouver un moyen de « motiver » les populations commerciales à garder les clients existants, mais sans trop les payer. Le résultat ? 20 années d'usines à gaz. Pourquoi ? Parce que SFR Business a beaucoup de clients (et on s'en réjouit), très différents, avec moult histoires différentes.

Et cette année, surprise, la Direction a un nouvel outil, forcément formidable, pour gérer le facturé. Et le met en œuvre, uniquement sur les managers. Bon l'outil arrive, c'est pour bientôt, mais ce sera très différent du passé, vous allez voir ce que vous allez voir

L'UNSa prévient sur quelques sujets :

- notre business n'est pas linéaire, comment on le gère ?
- Notre business ICT est one shot, comment on le gère ?
- notre business Telco a parfois des frais d'installation (et c'est vertueux pour SFR), comment on le gère ?
- SFR fait parfois des avoirs, comment on le gère ?
- SFR subit parfois des pénalités, comment on le gère ?
- SFR fait parfois des erreurs de facturation, comment on le gère ?

Et tout cela devrait impacter la rémunération des managers commerciaux ? A notre avis, NON
Réponse de la Direction : vous allez voir, demain tout ira bien !

Qu'a obtenu l'UNSa, avec ses partenaires des autres organisations syndicales ?

- Un suivi du critère « à la culotte » sur 2019.
- Une neutralisation du critère si celui-ci devait, comme d'habitude, se révéler non mesurable

Et, surprise ! Le critère est non mesurable !

Comble du comble, on demande à nos managers commerciaux de bien vouloir vérifier que les

chiffres sont bons. Bien sûr, les managers commerciaux n'ont que ça à faire !

L'UNSa demande donc la neutralisation du critère, comme d'ailleurs il a été dit lors de la négociation. A suivre !

Focus Services ICT

La Direction nous a fixé un cap : droit sur le SERVICE.

Mais voilà, les services ICT ne sont pas forcément adaptés au PRV... ou l'inverse ?

- Un commercial vend pour 1 M€ de matériel. PRI = 27.777 €
- Son voisin vend un contrat Telco d'un an pour 1 M€. PRI = 83.333 €, le triple.

C'est comme ça que l'on récompense le fait de suivre le cap ?

Renouveler un contrat de maintenance n'a pas de sens, c'est une prestation finie, pas un abonnement. Du coup, renouveler 100 000 € de maintenance c'est pareil (financièrement parlant) que de vendre deux accès internet Fibre à 300 € par mois. Ce PRV n'est pas adapté à la partie ICT de SFR Business.

D'autre part, des offres « bon marché » mais importantes pour le développement de l'Entreprise sont broyées par le calcul.

Pourquoi aller vendre une prestation humaine à 3 000 - 5 000 € de CA ?

Pour se retrouver avec 100 ou 300 € de PRI ?

Pour rappel, un ICVD c'est environ 7 à 20 K€ de PRI à faire tous les mois, bien plus en GC.

Et devinez, on n'en vend pas !

Et pourtant c'est important pour notre avenir, tout le monde est d'accord.



Quelques points de fond

- Prime trimestrielle à 3 400 € pour tous
- Cadencement des objectifs en annuel pour tous
- Salariés et leurs Managers avec les mêmes règles
- Suppression du plancher
- Suppression du coefficient modérateur de renew.

HARMONISATION DES STATUTS ET TUP (SBS ET OMEA)

TUP 2018 OU TRANSMISSION UNIVERSELLE DE PATRIMOINE : OMEA - SBS

Évolution des statuts des salariés suite à l'absorption d'une société

Après le rachat d'une société qui dans le cas de SFR Business Service (ex. Télindus) et de OMEA Telecom se traduisent par une TUP (Transmission Universelle de Patrimoine), le statut conventionnel de la société dont le patrimoine est transmis est mis en cause au profit de celui de la société d'accueil. En clair, c'est la convention collective et les accords de la société qui achète qui seront appliqués. Cependant les statuts et accords de la société achetée continuent de produire leurs effets auprès des salariés transférés pendant une durée maximale de 15 mois (3 mois de préavis + 12 mois de survie), sauf si un accord intervient après les 3 mois de préavis et avant l'expiration des 15 mois.

ACCORD UES SFR D'HARMONISATION DES STATUTS DES EX. OMEA

Histoire et contexte

OMEA Telecom a été créée en 2004 par la société française The Phone House, opérateur de réseau Mobile virtuel utilisant le réseau Mobile d'Orange. Historiquement, OMEA était une coEntreprise entre les groupes Virgin, Carphone Warehouse et Finacom, destinée à commercialiser une offre Mobile sur l'ouest de la France, sous le nom de Breizh Mobile. En juin 2011, OMEA Telecom signe un accord avec SFR pour devenir Full MVNO. Les offres sont commercialisées d'abord sous la marque Virgin puis, en mai 2016 sous la marque RED by SFR. Après un rachat de la société OMEA Telecom en 2015, la TUP a eu lieu le 1^{er} avril 2017, OMEA Telecom disparaît et les salariés sont depuis salariés de SFR SA.

La Convention collective au sein d'OMEA Telecom étant celle des télécommunications tout comme chez SFR SA, la négociation porta uniquement sur les accords d'Entreprise moins-disants et l'harmonisation des classifications et emplois.

OMEA Telecom ayant déjà adhéré à l'accord d'Intéressement Groupe Numéricâble-SFR du 15 juin 2016, et au PEG Numéricâble-SFR, l'intéressement et le PEG ne sont pas des sujets de la négociation.

Après deux réunions de négociation, l'UNSa constate :

Les conditions concernant la durée et l'aménagement du temps de travail sont globalement mieux-disantes pour les salariés Ex. OMEA, Le tableau de correspondance des emplois et classification a été rédigé unilatéralement, sans être présenté dans le cadre de l'accord tel qu'initialement prévu.

La Direction a accepté de revoir sa proposition suite aux demandes l'UNSa COM :

- intégrer les deux jours de fractionnement d'emblée au solde de 25 jours pour la période du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019,
- le renvoi à l'Accord UES SFR du 4 février 2010 concernant le nombre de jours de travail effectif pour le régime des cadres au forfait jour,
- revoir par une People Review «sérieuse» les catégorisations proposées aux postes de «Data Analyst», «Chef de projets Parcours client» et «Chargé de statistiques» après consultation des salariés avec une réelle prise en compte de leurs parcours et ancienneté avant l'intégration SFR.

L'UNSa regrette que la Direction n'ait pas tenu compte de sa demande concernant l'intégration à la négociation de l'harmonisation des emplois et des fonctions, sur laquelle restent en suspens de nombreuses interrogations.

Les points positifs

- Une harmonisation favorable aux salariés Ex. OMEA en ce qui concerne la durée et l'aménagement du temps de travail
- Une mise en place dès le 1^{er} juin 2018, 6 mois après la TUP, soit bien avant l'échéance des 15 mois
- Une intégration des 2 jours de fractionnement systématique, et cela dès maintenant, à l'image de ce qui est pratiqué côté UES SFR.

ACCORD UES SFR D'HARMONISATION DES STATUTS DES EX. SBS

Histoire et Contexte

La société ARCHE a été créée en 1988. En 1991, elle a fait l'objet d'une fusion absorption par Telindus, qui est devenue Telindus France. Telindus France a été acheté par Vivendi en 2014, qui l'a revendu à Altice en même temps que le groupe SFR. La société a été renommée SFR Business Solutions (SBS) en octobre 2015. SBS est historiquement un intégrateur de réseaux et des technologies ICT (Information and Communication Technologies). Elle délivre des prestations d'études, de conseil, de conception, fourniture, installation, et maintenance de tous matériels assurant la communication de données.

La Convention collective au sein de SBS étant la métallurgie, il y a des différences importantes avec celle des télécommunications, dont par exemple des jours de congés supplémentaires et des primes en fonction de l'ancienneté, des cotisations retraite différentes, et une classification très différente comportant 3 catégories : Employés, Agents de maîtrise, Ingénieurs/Cadres.

Une politique salariale bien différente avec, pour certaines populations, des salaires moins attractifs, mais l'Entreprise compensait en proposant des voitures de fonction haut de gamme.

SBS avait adhéré à l'accord d'Intéressement Groupe Numéricâble-SFR du 15 juin 2016, au PEG Numéricâble-SFR. Donc, l'intéressement et le PEG n'étaient pas des sujets.

En décembre 2017 était signé l'accord frais de santé et prévoyance groupe, qui s'est appliqué aux Ex. SBS. Les salariés SBS ont eu une baisse importante de leur intéressement. Suite à une grève en juin 2016, ils avaient obtenu par accord 2 JRTT/an en compensation.

La TUP est intervenue le 1er avril 2017.

La négociation devait donc couvrir un périmètre très large, mais la direction n'avait pas l'intention d'inclure tous les sujets. Elle avait notamment exclu le temps de travail (CP, RTT, astreintes), la compensation des primes et congés d'ancienneté, les 2 JRTT acquis en compensation de la baisse de l'intéressement.

Après 3 réunions et 3 mois sans réunion, la direction accepta d'élargir le périmètre de la négociation.

L'UNSa COM constate avec satisfaction que la direction s'est montrée à l'écoute des revendications et a très fortement fait évoluer ses propositions initiales au fil des différentes réunions de négociation, sur quasiment l'ensemble des sujets abordés.

Après 7 réunions, la Direction a accepté d'intégrer à l'accord final, les améliorations suivantes défendues par l'UNSa COM :

Harmonisation des classifications :

- reconnaissance d'une partie des experts techniques SBS (ACE et CCIE) positionnés en groupe de classification F1 au lieu de E.
- mise en place d'un processus RH et d'une commission de recours pour les salariés qui s'estiment mal positionnés en termes de groupe de classification
- accompagnement des assimilés cadres SBS par la direction (positionnés par défaut en classification D, non-cadres) afin de leur proposer de candidater à un poste à pourvoir cadre.

Part Variable non commerciale :

- mise en place d'une part variable non commerciale pour tous les salariés SBS sans aucune contrepartie, la direction conditionnait initialement cette mesure à un gel des salaires pendant 3 ans !
- mise en place, pour les salariés SBS qui avaient déjà un variable non commercial sous SBS (managers, chefs de projets, responsables d'exploitation,...), d'un calcul du nouveau salaire basé sur le salaire réel de 2017 si le variable touché était supérieur à 100 %
- mise en place d'un échancier d'accompagnement progressif pour le passage du versement du variable d'une fréquence mensuelle (SBS) vers une fréquence annuelle (SFR, versement en mars de l'année n+1).

Dénonciation Article 83 et PERE SBS :

- compensation de l'arrêt des versements l'Article 83 et PERE par une augmentation du salaire annuel brut de +2,12% (1,68 % proposés initialement)
- versement rétroactif de cette compensation à partir de janvier 2018 (au lieu du mois suivant la signature de l'avenant par le salarié proposé initialement).

Résiliation de la cotisation AGIRC pour les assimilés-cadres SBS :

- augmentation du montant de compensation pour l'arrêt de cotisation des assimilés-cadres à l'AGIRC (524 € brut au final au lieu de 352,10 € initialement)
- intégration de ce montant au salaire annuel Fixe des salariés (au lieu d'une ligne à part sur le salaire comme proposé initialement par la direction).

Compensation de la prime d'ancienneté des salariés non-cadres SBS :

- compensation à 100 % du montant de la prime

- d'ancienneté (90 % proposé initialement),
- intégration de ce montant au salaire mensuel Fixe des salariés (au lieu d'une ligne à part sur le salaire comme proposé initialement par la direction).

Durée et aménagement du temps de travail :

- forte amélioration des primes d'inconfort pour les salariés SBS en 3 x 8 : maintien du rythme actuel, nouvelle prime mensuelle unique de 600 € (au lieu de 466,50 € en 2 primes) et mise en place de primes de modification de planning en sus,
- application de l'accord temps de travail de l'UES SFR (27 CP + 20 JRJT) à partir de juillet 2018,
- paiement des 2 jours de RTT supplémentaires aux salariés SBS (négociés suite à la grève sur l'intéressement en juin 2016) via une augmentation du salaire mensuel Fixe de base brut de +0,8% à partir du 01/01/2019.

Autres sujets introduits par l'UNSa COM dans les négociations :

- maintien de la prime TACE et intégration dans le salaire de base,
- ajout de clauses dans l'accord sur les véhicules de fonction,
- mensualisation du paiement de la participation et des options pour les véhicules de fonction pour les salariés ex-SBS.

L'UNSa regrette que la Direction n'ait pas pris en compte les revendications suivantes :

Harmonisation des classifications :

- pas de reconnaissance des experts techniques SBS autres que ACE et CCIE en catégorie F1. Ces derniers pourront toutefois saisir la commission de recours,
- positionnement des assimilés-cadres en non-cadres (classification D) au lieu de cadre (classification E). La direction propose une mesure dans ce sens, mais qui ne répond pas pleinement à nos demandes.

Autres sujets introduits par l'UNSa Com dans les négociations :

- véhicules de fonction : pas de prime de compensation aux salariés qui sont rétrogradés en catégorie de véhicule (VF3 vers VF2 par exemple)

Les points positifs

Beaucoup de points positifs dans cet accord, quasiment toutes les demandes de l'UNSa COM ont été prises en compte par la direction.

La très grande majorité des salariés SBS sont gagnants par rapport à leurs conditions actuelles : Augmentation des jours de congés et RTT (27 CP + 20 JRJT), augmentation de leur salaire actuel de 2,12 % + 0,8 %, introduction d'une part variable non commerciale de 6 % ou 8% en plus de leur salaire Fixe après augmentation pour tous ceux qui n'ont pas de variable actuellement, compensation intégrale des pertes de prime ou cotisation pour les non-cadres, forte amélioration des conditions de 3x8, paiement mensuel pour les véhicules de fonction, ...



LE TABLEAU DE BORD SOCIAL

LA RETRAITE

Dans son discours du 9 juillet à Versailles, Emmanuel Macron confirmait sa volonté de modifier le régime de retraite.

«Dès 2019 nous refondrons notre régime de retraite pour protéger mieux ceux dont les carrières sont hachées, instables, atypiques», a détaillé Emmanuel Macron. Qui en a profité pour couper court aux «rumeurs malsaines» autour d'une suppression des pensions de réversion pour les veufs et les veuves. «Rien ne changera pour les retraités d'aujourd'hui», a-t-il affirmé, déclenchant des huées dans les rangs des parlementaires, évidemment attentifs à l'emploi du mot «aujourd'hui». «Pour la première fois ce qui a été choisi n'a pas été de faire une économie sur les retraités d'aujourd'hui ou ceux qui s'apprentent à partir à la retraite, mais de refonder un système de retraite juste, unique, transparent, qui viendra progressivement remplacer la quarantaine de systèmes existants», a insisté le Président de la République.

Aujourd'hui

Le régime général français (retraite de base et régime complémentaire) couvre plus de 70 % des actifs. 9 français sur 10 y cotisent à un moment ou un autre de leur parcours professionnel.

Le régime de base du régime général est géré par la CNAV ; les régimes complémentaires sont principalement gérés par l'Arcco (tous les salariés), l'Agirc (cadres uniquement) et l'Ircantec (non titulaires du secteur public). Il existe également des régimes pour la fonction publique (régime base et complémentaire indissociés), pour les non-salariés gérés par des caisses telles que le RSI pour les indépendants, la CNAVPL pour les professions libérales et la MSA pour les exploitants agricoles.

Enfin, des régimes spéciaux concernent diverses professions et Entreprises publiques (RATP, SNCF, marins, mineurs, Opéra de Paris,...)

Taux de remplacement moyen

Cet indicateur montre le taux de remplacement du salaire net moyen de fin de carrière par la retraite.

AGIRC-ARCCO

En 2017, des négociations menées par les partenaires sociaux avaient fixé les modalités de fusion de l'Agirc et de l'Arcco. Dès janvier 2019, les pensions complémentaires seront indexées sur les salaires.

La première conséquence est la mise en commun des réserves des deux régimes, soit 60 Mds €.

Deux autres négociations restent à venir : le statut des cadres et une négociation stratégique quadriennale : 2019 – 2022.

Des points importants devront être établis : la valeur d'achat d'un point de retraite (son prix d'acquisition) et sa valeur de service (pour le calcul de la pension).

Taux de remplacement		
Retraités	Moyen	Carrière Complète
Hommes	74,00%	75,00%
Femmes	72,50%	74,70%
10% des retraités	< 53,4 %	
10% des retraités	> 92,5 %	

Modifications à partir de 2019

Le point sera revalorisé en fonction de la masse salariale et non plus de l'inflation, une indexation qui est, à première vue, plus généreuse. Par contre, les partenaires sociaux pourraient revoir la valeur du point et modifier cette revalorisation en conseil d'administration.

Des bonus-malus entrent en vigueur. Créés pour inciter les assurés à retarder les départs à la retraite, un abattement de 10% s'applique sur les pensions des salariés qui partent à l'âge du taux plein. A l'inverse, les assurés qui partent deux ans après l'âge du taux plein bénéficient pendant un an d'un coefficient majorant de 10 %. S'ils attendent trois ans, il sera de 20 %, et quatre ans, de 30 %.

Régime de base : les pistes de modifications envisagées :

Un système par points

A l'image des règles existant pour le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, le montant de la retraite serait calculé à partir du nombre de points acquis pour la carrière. Ce nombre de points dépen-

dra directement des revenus touchés par le salarié. Ce dernier sera donc libre de partir quand il le souhaite dès qu'il aura atteint l'âge de départ à la retraite sachant que l'âge de référence de 62 ans devrait par ailleurs être conservé.

Un système « à la suédoise »

Une autre solution consisterait à créer un compte sur lequel seraient enregistrées les cotisations versées, réévaluées tous les ans en fonction d'un indice. Le montant mensuel serait indexé en fonction de l'espérance de vie estimée.

Exemple : un salarié part à la retraite à 62 ans en ayant cotisé 150 000 euros. Si l'espérance de vie pour ce salarié est encore de 18 ans (pour sa génération, on estime que son espérance de vie est de 80 ans), le montant annuel de sa retraite sera de 150 000 euros/18 = 8 333,33 euros soit 694,44 euros par mois.

Ainsi, si le salarié prend tardivement sa retraite, il augmente le montant de sa cotisation et réduit la durée de son espérance de vie.

Taux de cotisation

Les taux de cotisation devraient être différents suivant les statuts : indépendants, salariés, intermittents. De ce fait, le montant des retraites sera également moins important.

Répartition

Les cotisations seront toujours prélevées sur les salaires. Celles prélevées actuellement serviront à financer les retraites actuelles.

Pénibilité

Elle sera toujours prise en compte mais le mode de calcul reste à définir.

Pension de reversion

Le système des pensions de reversion devrait être modifié par un régime dont les premiers effets devraient être visibles en 2025. Dans la mesure où le texte ne peut être rétroactif, les pensions de reversion actuellement versées ne seraient pas touchées par les mesures mises en place.

Les réserves

Un gros point de discussion sera l'avenir des réserves des différents régimes dont le montant s'élève à 128,9 Mds €*.



Les réserves du régime de retraite		
	En Mds €	En mois de prestations
Régimes de base		
CNAVPL (Professions libérales)	1,7	14
CNBF (Avocats)	0,6	46
RSI (Indépendants)	0,7	1
Régimes intégrés		
BDF (Banque de France)	5,4	138
CNRACL (Collectivités locales)	2,2	1
CRPCEN (Clercs et employés de notaire)	0,4	6
Régimes complémentaires		
Agirc-Arcco	70,8	11
CNAVPL complémentaire	21,8	87
RCI Indépendants	16,4	108
IRCANTEC (agents de l'état non titulaires)	7,5	32
CNBF complémentaire	1,2	70
MSA complémentaire (agriculteurs)	0,2	3
TOTAL DES RESERVES	128,9	



L'UNSa, et principalement, l'UNSa Retraités est en première ligne pour défendre les retraités. Une lettre a été adressée le 1er juin au Premier Ministre pour demander notamment la revalorisation des retraites, la révision des règles de réévaluation

LE CALENDRIER DE LA RÉFORME

Avril - décembre 2018

Concertation avec les partenaires sociaux.

Synthèse publiée le 29 novembre et atelier citoyen pour consultation

Décembre 2018 - début 2019

Présentation des orientations, nouvelle concertation et mise en ligne d'un simulateur

Mi 2019

Présentation d'un projet de Loi en Conseil des Ministres

Examen au Parlement

* Source : Les Echos

LE TABLEAU DE BORD SOCIAL



PEEC 2017	
SFR SA SFR Collectivités SFR service client	Action Logement
SRR	
NC Numericable	
Completel	
OMEA Telecom	
Futur Telecom	
Numergy	

Le logement social est accessible à tous les salariés, quel que soit leur type de contrat (y compris alternants) et leur ancienneté.

En 2017, Action Logement est devenu le seul collecteur de la Participation de l'Employeur à l'Effort de Construction (PEEC).

Dépôt de Garantie :
Changement, financier, le montant maximum de **l'aide au financement de votre dépôt de garantie est passé de 500 € à 1 200 €.**

Salariés en difficultés :
Les salariés en difficulté peuvent se rapprocher directement de l'interlocuteur Action Logement correspondant à leur lieu de domicile et leur expliquer la situation. Ce service est entièrement confidentiel, l'Entreprise ne reçoit aucune information à ce sujet.

Demande de logement social :

- 1/ La demande doit être adressée par mail à ActionLogement@sfr.com en précisant en quelques lignes les motifs de la demande.
 - Un compte temporaire sera créé à cette occasion sur le portail Action Logement.
- 2/ Le salarié saisit sa demande sur le portail et envoie les pièces justificatives demandées aux conseillers locatifs Action Logement.
 - le conseiller vérifie que le dossier est complet et conforme à la réglementation et valide le dossier sur le portail.
 - le dossier est transmis aux conseillers locatifs en charge de la région de résidence du salarié.

Si besoin, l'équipe Rémunération et Avantages sociaux reste support des salariés pour les aider à accomplir leurs démarches.

De ce fait, les commissions logement des CE's ne valident plus les dossiers. Les membres de ces commissions dans les CE's peuvent consulter les demandes en cours et sont réunis 2 fois par an pour être informés de l'avancée des dossiers, du marché du logement.

A cette occasion, mais également tout au long de l'année, les représentants UNSa, dans ces commissions, peuvent à tout moment interpellier la direction ainsi que les représentants du collecteur, si des situations complexes leur sont remontées.

Vous avez des besoins de financement pour vous loger, vous aider à déménager, n'hésitez pas à interroger la plateforme Action Logement <https://www.actionlogement.fr/besoin-aide>.

BILAN ASC (ŒUVRES SOCIALES) ET PROPOSITIONS POUR LES PROCHAINS CSE

FONCTIONNEMENT ET DYSFONCTIONNEMENT

ASC ou Œuvres Sociales ?

Les deux terminologies sont utilisées indifféremment : Activités Sociales et Culturelles (ASC) ou Œuvres Sociales. Le Comité d'Entreprise (CE) et demain le Comité Social et Economique (CSE) gèrent les activités sociales et culturelles de l'Entreprise à savoir fête et/ou chèques-cadeaux de Noël, propositions de voyages, participations aux colonies de vacances, chèques vacances, locaux, ... La liste est longue.

Les activités sociales et culturelles sont proposées au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires. Cette notion impose un certain nombre de règles qui sont encadrées juridiquement et contrôlées régulièrement par l'URSSAF. Cela peut même donner lieu à des redressements si elles ne sont pas respectées.

L'Entreprise SFR verse 1% de sa masse salariale pour les ASC de l'UES SFR ancien périmètre.

ASC UES SFR un peu d'histoire :

L'UES SFR était composée de trois entités : SFR, Service Client et SRR (La Réunion). Trois comités d'Entreprise existaient pour permettre la distribution des œuvres sociales au plus près des périmètres concernés : le CE Opérateur regroupant l'ensemble des salariés de SFR, le CE Service Client et le CE de la Réunion. La dotation œuvres sociales de l'UES SFR (1% de la masse salariale de l'UES) était répartie en fonction des effectifs de chacun des 3 CE de l'UES SFR. Le montant de la subvention était ensuite distribué équitablement quel que soit le CE d'appartenance du salarié. Un salarié Service Client = un salarié Réunion = un salarié Opérateur.

Les élections de mars 2016 ont vu naître 3 CE's métiers Opérateur en lieu et place d'un seul CE Opérateur, le CE Service Client et le CE SRR n'étant pas modifiés à cette date.

Afin d'éviter un grand chamboulement des œuvres sociales, les élus avaient préparé l'avenir et un consensus avait été trouvé. Ce dernier permettait de conserver :

- des niveaux de subvention identiques aux 5 comités d'Entreprise à venir
- une répartition de la subvention en fonction des effectifs et donc une équité de traitement pour tous les salariés
- pas de licenciement des salariées du CE Opérateur (les permanentes).

Aucun élu n'avait émis d'objections ou de réserves.

Mais surprise, suite aux élections de mars 2016 et la mise en place des CE, le CE ORSIO (Réseau, SI, et Opérateur), dans lequel l'UNSa COM n'était pas majoritaire, n'a plus souhaité s'associer à une gestion commune des œuvres sociales et de ce fait, un principe d'équité n'a pu être établi. C'était pourtant l'ADN de nos œuvres sociales.

Les conséquences des décisions du CE ORSIO :

- impossibilité de conserver une offre commune aux 3 CE Opérateur
- la répartition de la subvention par effectif abandonnée, alors que cela faisait plus de 10 ans que ce principe était en vigueur. Cela a donné lieu à une baisse importante des subventions notamment pour le CE Service Client et le CE Réunion.

Tout au long de la mandature, vos élus UNSa n'ont eu de cesse de courir après le CE ORSIO, pour tenter d'offrir les mêmes prestations et subventions aux salariés des CE B2B et B2C.

Cette égalité de traitement n'a donc pas été possible, principalement pour des raisons financières.

Les salariés n'ont pas compris la raison de ces différences entre les propositions œuvres sociales des 3 CE Opérateur. Certains se sont réjouis de se voir proposer des chèques cultures supplémentaires, tandis que d'autres ne comprenaient pas pourquoi ils n'y avaient pas droit.

Bon nombre d'élus UNSa se sont investis sur les ASC pour vous proposer des activités, des voyages ou des activités en local sur vos sites. Christophe Coent, notre élu du B2B, s'est investi dans la gestion des voyages pour lesquels il a étudié toutes les propositions de voyages émanant des régions. Il a travaillé sur les voyages qui permettaient, dans la mesure du possible, des départs de plusieurs villes, ce qui est un challenge.

Nous avons été à l'origine de la mise en place de la participation au préacheminement, permettant de gommer partiellement le coût du trajet des provinciaux pour se rendre sur le lieu de départ du voyage.

Voici à titre d'exemple notre activité ASC 2018 sur le CE B2B avec le CE B2C pour l'essentiel des actions :

- subvention CE par salarié 140 €
- chèques cultures 100 €
- chèques vacances : 3 tranches 100 € - 120 € - 150 €
- chèques Noël : 160 € pour par salarié et 40 € par enfant + Sortie PARC ASTERIX pour IDF

Une douzaine de voyages ont été organisés, environ 450 salariés dont les conjoints et enfants ont bénéficié de ces prestations : Crète, Londres, Lisbonne, New York, Cap Vert, Croisière MSC, Antilles, St-Peterbourg, Club Med Portugal, week-end Center Park, Cambodge.

Pour les 6 premiers mois de 2019, les actions ASC programmées sont les suivantes :

- Subvention CE par salarié 160 €
- Chèques cultures : 200 €
- Chèques vacances : 3 tranches, 200 € - 250 € - 300 €

5 voyages ont déjà été organisés, environ 175 personnes ont bénéficié de ces prestations (salariés, conjoints, enfants) : Afrique du Sud, l'Île de Kos, l'île Maurice, New York et Londres.

ASC SFR Business Distribution, un peu d'histoire :

LE CE SFR BD était dans l'illégalité depuis des années, du fait de subventions accessibles uniquement aux salariés

du site de Chartres !?! Tous les salariés d'un CE ont les mêmes droits !

Depuis l'arrivée de l'UNSa COM suite aux élections partielles de 2017, et grâce aux élus UNSa :

- Mise en place et Gestion totale du site CE Kalidea par l'UNSa sur un périmètre national
- Accessibilité aux subventions pour tous les salariés
- Création de la subvention Noël 2018 pour les enfants des salariés dans le respect de la loi
- Création d'une Subvention Sport.

Zoom sur les ASC de La Réunion (SRR)

Depuis 2017, à la demande du CE ORSIO, les budgets ASC au sein de l'UES SFR ne sont plus mutualisés.

Le CE SRR a subi une forte diminution du budget annuel ASC depuis 2017. Les élus UNSa du CE B2C, ont souhaité gommer cette discrimination en matière d'œuvres sociales et ont voté le principe de la mutualisation de la dotation. Ce vote a permis le versement d'une régularisation de 40 K€ cette année.

En 2018, le total des dotations perçues s'élève à 150 678 € et le versement de 40 000 € du CE B2C soit au total 190 678 €.

Chaque trimestre les élus du CE SRR et les membres de la commission des œuvres sociales se réunissent afin d'organiser les activités (activités touristiques sur l'île, voyages, avantages, partenariat...)

Le but étant de répondre au mieux aux souhaits des salariés tout en variant les activités.

Depuis plus de 3 ans, les élus UNSa de la SRR œuvrent sur les activités des œuvres sociales du CE, sont à l'écoute des salariés, et veillent au respect des budgets. Pour une organisation optimale, des réaménagements ont été apportés afin qu'il y ait plus d'équité entre les salariés. Le Comité d'Entreprise a proposé aux salariés les remboursements des activités sportives et culturelles, une augmentation du montant des chèques-vacances et du budget fête du Travail.

Toujours dans le but de satisfaire les salariés, les élus UNSa du Comité d'Entreprise négocient des partenariats avec les Entreprises locales, ce qui permet aux salariés et à leur famille de bénéficier de plus d'avantages sur diverses activités.

Une grosse partie du budget est consacré aux fêtes de fin d'année : soirée de fin d'année et Noël (arbre de Noël, cadeaux de Noël enfants, coffret et chèques-cadeaux salariés) des événements auxquels les salariés attachent beaucoup d'importance.

Chaque année le Comité organise aux moins 2 voyages, cependant l'éloignement entraîne un surcoût non négligeable.

PROPOSITION POUR LES ASC DE L'UNSA COM POUR LES 4 PROCHAINES ANNÉES

L'UNSa souhaite des ASC unifiées avec une répartition des subventions en fonction des effectifs des différents

CSE. Retour à une répartition équitable avec :

- des montants de subvention identiques par salarié.
- une offre équivalente pour tous les salariés de l'UES SFR.

Et cela tout en intégrant des spécificités pour La Réunion et Mayotte, géographie et nombre de salariés obligent. Ainsi, un salarié qui fera une mobilité entre, par exemple, le CSE B2B et le CSE B2C, aura toujours accès à la même offre suivant les mêmes règles d'attribution et mêmes niveaux de subvention.

Nous souhaitons adapter notre programme d'ASC au plus près des souhaits et des profils des salariés. Un sondage est envisagé dès la rentrée scolaire.

Objectifs :

- améliorer l'offre d'activités sociales et culturelles locale, et cela grâce à nos élus et nos représentants de proximité. Si vous souhaitez vous investir, toutes les bonnes volontés sont les bienvenues.
- encourager le développement de l'association sportive de l'UES SFR, afin qu'elle développe des activités sportives sur le plus de sites possible, et ainsi renforcer le lien social tout en se faisant du bien.

Une des raisons d'être des syndicats étant de préserver les emplois, nous souhaitons pérenniser les salariées des CE, nos permanentes, qui font vivre au quotidien les ASC des CE Opérateur.

Et enfin, un accès équitable aux activités et subventions.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 11 AU 13 JUIN 2019

Choisissez les représentants qui vous défendront
sur les 4 prochaines années

Faites entendre votre voix VOTEZ UNSa !

La nouveauté, une instance unique : le **Comité Social et Economique (CSE)** !

Les missions des élus UNSa au CSE :



De grands changements en perspective

Les ordonnances Macron de 2017 ont réduit le droit et la représentation des salariés, les missions attribuées anciennement aux délégués du personnel (DP), au comité d'Entreprise (CE) et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront désormais assurées par une nouvelle instance : le CSE.

La disparition des CHSCT, la réduction des délais de consultation et de limitation de possibilités d'expertise ne vont pas faciliter la tâche de vos élus.

Ces nouvelles lois établissent un socle minimum de prérogatives aux instances représentatives du personnel et laissent à la négociation entre Direction et Organisation Syndicale la responsabilité de définir les règles et accords sociaux dont bénéficieront les salariés.

Moins de code du travail, plus de négociations d'accords au niveau des Entreprises. Le rapport de force que saura instaurer vos représentants sera déterminant.

L'avenir pour les salariés de la nouvelle UES SFR (SFR, SRR, SMR, SFR Business Distribution, SFR FTTH, HIVORY, SFR Fibre et Completel) reste encore incertain.

Le poids de l'endettement pesant sur nombre de décisions, le besoin de financement aboutissant à la filialisation d'activités (comme pour HIVORY ou SFR FTTH) en faisant entrer de nouveaux fonds actionnaires et la probable concentration des opérateurs (passage de 4 à 3 opérateurs) auront des conséquences inévitables sur nos emplois et nos statuts.

L'UNSa, a montré par le passé son sens des responsabilités, sa compréhension des enjeux du secteur des Télécoms, sa capacité de négociation en étant toujours force de propositions.

L'UNSa pratique un syndicalisme moderne basé sur les remontées des salariés et la réalité vécue au sein de l'Entreprise.

L'UNSa s'est toujours donnée pour obligation d'informer les salariés de toute l'actualité sociale et économique du Groupe, cela fait partie de son ADN. L'UNSa proposera une harmonisation par le haut de tous les accords sociaux des Entreprises composant la nouvelle UES SFR.

L'UNSa mettra en œuvre une mutualisation des budgets des œuvres sociales afin que chaque salarié quel que soit son CSE ait droit enfin aux mêmes prestations et montants alloués.

Ce seront tous les enjeux de la prochaine mandature.

Avec l'UNSa, faites entendre votre voix.



UN NOUVEAU DÉPART POUR LE B2B ?

LES SALARIÉS SONT RÉPARTIS SUR LES SITES SUIVANTS :

ALTICE CAMPUS
LES ULIS
NANTES - SAINT-HERBLAIN
BORDEAUX LAC
ISNEAUVILLE
LYON - SAINT-PIREST
PARIS COURBEVOIE - LE PROLOGUE
LILLE - CASTEL
TOULOUSE - BASSO CAMBO
AIX - LE SULKY
CHARTRES
CHAMPS SUR MARNE
MARSEILLE - LA VALENTINE
RENNES
LYON - DECINES
LYON - BRON
Et beaucoup d'autres sites de moins de 25 salariés.

Le CSE B2B et DSO aura pour mission de représenter les intérêts des 2890 salariés répartis à part égale entre l'Île-de-France et la province sur pas moins de 51 sites différents. Vous travaillez au sein des Directions Commerciales (Grands Comptes, Directions des trois zones de Ventes Directes et Indirectes), de la Direction du Déploiement et des Services, de la Direction des Opérations de Fidélisation et Satisfaction Clients, de la Direction des Services Mobile et IOT, de la Direction Marketing B2B, de la Direction Business Intelligence B2B, de la Direction Nationale TPE/PME ou de la DSO. Quel que soit votre métier, votre site, petit ou grand, vous devez **tous** avoir des élus qui connaissent votre quotidien et défendent vos intérêts.

L'UNSa milite pour que **la stabilité s'instaure** dans toutes les Directions afin de permettre aux salariés de travailler en toute sérénité et avec une feuille de route claire.

MOTIVATION ET RECONNAISSANCE

Les salariés sont en attente d'une rémunération et d'augmentations à la hauteur de leurs engagements. Limiter trop systématiquement la part variable des salariés au minimum alors que les objectifs sont atteints est source de démotivation. L'UNSa est aussi vigilante sur un PRV qui ne rémunère pas assez les 800 salariés assujettis. Manager les chefs de projets des opérations par la PRI est une aberration. Ce ne sont que des exemples ! Beaucoup restent par ailleurs à la porte de toute évolution professionnelle. L'UNSa ne cesse de mettre en avant le travail des équipes auprès de nos dirigeants **afin que celui-ci soit reconnu, apprécié et surtout récompensé.**

CHARGE DE TRAVAIL

Les départs inscrits dans le PDV 2017 devaient être compensés par la mise en place d'outils SI performants. Or **la «digitalisation» attendue est loin d'être en place** et entraîne dans toutes les directions une importante surcharge de travail. Les salariés «marchent» avec des sabots au pied ! L'incapacité de mettre en œuvre des chaînes bout en bout qui fonctionnent, de la prise de commande au déploiement et au service client, ainsi que le manque de ressources internes sont dénoncés par les élus UNSa. **Nous n'accepterons jamais que le travail soit source de souffrance.** Nous mettons le plus de pression possible sur la Direction pour que ces sujets soient pris en compte et traités. Car sans outils fonctionnels et moyens humains suffisants comment atteindre les objectifs fixés ?

Collège	Completel SAS	SFR Business Distrib.	SFR Fibre SAS	SFR SA	Total général
Collège 1	2	44	2	44	92
Collège 2	43	102	11	448	604
Collège 3	225	335	36	1 598	2 194
Total général	270	481	49	2 090	2 890

ENJEUX ÉCONOMIQUES

La baisse du chiffre d'affaires passé de 2,3 Mds € en 2014 à 1,7 Md € en 2018 continue de nous inquiéter. L'UNSa reste convaincue que face aux 80% de parts de marché d'Orange des marges de manœuvre existent pour accroître notre chiffre d'affaires à condition que les salariés soient écoutés et que nos actionnaires mettent les moyens. L'UNSa soutiendra dans les instances les projets qui vont dans le sens du retour à la croissance **car seule la croissance peut pérenniser l'emploi de tous.**

STABILITÉ DES ORGANISATIONS

Depuis trois ans, quatre patrons se sont succédés chacun avec une vision différente et des réorganisations associées. Dans certaines directions, on en arrive à faire, défaire et refaire la même organisation en quelques mois ! La nouvelle direction prise par Jean-Pierre Galera semble plus pragmatique et des premiers résultats commerciaux apparaissent.

Mais l'ambition ne doit pas confondre vitesse et précipitation dans sa réalisation ! Les managers de proximité doivent retrouver une vraie latitude décisionnelle et ne plus subir ces injonctions contradictoires qu'ils doivent gérer régulièrement.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le déménagement à Balard avec le Flex Office notamment, a perturbé les équipes et les managers. Les aménagements de bureaux, les restaurants, le manque de places de parking et de salles de réunion restent problématiques. Les dégradations commencent déjà à cause d'économies drastiques sur l'entretien. Ce que vit Balard est vécu tout autant sur les autres sites d'Île-de-France et de province. Concernant le télétravail, L'UNSa a été la première organisation syndicale à signer l'accord élargissant celui-ci au maximum de salariés. La question d'un passage à deux jours hebdomadaires est posée par l'UNSa. **L'UNSa se bat pour que la qualité de vie au travail s'améliore.** Ce sont des actions inlassables pour trop souvent de « petites victoires » obtenues mais nous ne lâcherons rien !

Face à un avenir incertain, il est primordial d'avoir des élus qui maîtrisent les enjeux, connaissent les différents métiers du B2B et de la DSO et viennent de toutes les sociétés et sites composant le CSE. Nos 43 candidats représentent cette diversité au sein des trois collèges électoraux et **forment un collectif uni** qui aura les moyens de défendre vos intérêts.

CANDIDATS CSE B2B

AIX



AMARIR
Radia

radia.amarir@sfrbusinessdistribution.com
06 11 74 76 52



BOURGOÏN
Philippe

philippe.bourgoïn@sfrbusinessdistribution.com



NICOLAS
Richard

richard.nicolas@sfr.com
06 28 09 79 18

ALTICE CAMPUS



BERNARD
Camille

camille.bernard@sfr.com
06 28 09 82 94



BESSA
Saadi

saadi.bessa@sfr.com
06 61 14 96 92



BOUARAB
Slimane
slimane.bouarab@sfr.com
06 19 28 39 76



CHAPEAU
Olivier
olivier.chapeau@sfr.com
06 28 09 81 78



CHOUKRANE
Abdelkader
abdelkader.choukrane@sfr.com
06 28 09 89 40



COENT
Christophe
christophe.coent@sfr.com
06 46 88 34 71



DECANTE
Yves
yves.decante@sfr.com
06 15 66 24 52



DERBALI
Sidi Mohamed
sidimohammed.derbali@sfr.com
06 23 19 25 65



DOYON
Thierry
thierry.doyon@sfr.com
06 61 44 81 48



GARCIA
Julie
julie.garcia@sfr.com
06 13 09 52 62



GULRAIZ
Zia
zia.gulraiz@sfr.com
06 85 94 57 74



HSAINÉ
Mohamed
mohamed.hsaine@sfr.com
06 28 09 75 42



LEPERLIER
Leila
leila.leperlier@sfr.com
06 23 98 37 46



LESAGE
Didier
didier.lesage@sfr.com
06 28 09 84 71



MENDIBURU
Alain
alain.mendiburu@sfr.com
06 14 49 07 21



SEREIS
Charles
charles.sereis@sfr.com
06 35 53 55 94



TALBI
Ali
ali.talbi@sfr.com
06 99 78 59 72

BORDEAUX

CHAMPS-SUR-MARNE

COURBEVOIE

ISNEAUVILLE



YASSA
Celine
celine.yassa@
sfrbusinessdistribution.com



GALLY
Karine
karine.gally@sfr.com
06 14 36 53 46



ALPOIM
Patrick
patrick.alpoim@sfr.com
06 98 08 38 69



PHILIPPOT
Bertrand
bertrand.philippot@sfr.com
06 09 12 52 62



RABEMANANJARA
Anne Elsa
anneelsa.rabemananjara
@sfr.com
06 11 62 44 67

LES ULIS



ATROUSSY
Soufyane
soufyane.atroussy@sfr.com
06 24 16 28 81



CHAIBEDDRA TANI
Faycal
faycal.chaibeddratani@sfr.com
06 21 75 25 83



DEGHMOUN
Salim
salim.deghmoun@sfr.com
06 84 46 99 35



LAFINE
Jean-Michel
jeanmichel.lafine@sfr.com
06 16 72 12 49



LANGLOIS
Angélique
angélique.langlois@sfr.com



REVEILLERE
Carole
carole.reveillere@sfr.com
06 23 93 52 74



COESENS
Salima
salima.coesens@
sfrbusinessdistribution.com



HAMADAS
Malek Nassim
maleknassim.hamadas@sfr.com
06 11 74 76 52



LEBOMBI
Ingrid
ingrid.lebombi@
sfrbusinessdistribution.com



LISO
Pascal
pascal.liso@sfr.com
06 28 09 76 55



MARQUETTE
Bérangère
berangere.marquette@sfr.com
06 28 09 77 03



MEMMOU
Myriam
myriam.memmou@
sfrbusinessdistribution.com



SINNESAEL
Arnaud
arnaud.sinnesael@sfr.com
06 28 09 76 21



SPIEGELS
Vanessa
vanessa.spiegels@
sfrbusinessdistribution.com
06 92 86 16 90



SAUNIER
Laure
laure.saunier@sfr.com
06 26 22 50 58

CANDIDATS CSE B2B

RENNES



**PORTEBOEUF
Solenne**

solenne.porteboeuf@
sfrbusinessdistribution.com
06 18 88 40 50



**RAULT
Ludovic**

Ludovic.Rault@
sfrbusinessdistribution.com

STRASBOURG



**BASTOS
Guy**

guy.bastos@
sfrbusinessdistribution.com

TOULOUSE



**BONGIOVANNI
Nicolas**

nicolas.bongiovanni@sfr.com
06 14 54 22 91



**CLAVEAUX
Francis**

francis.claveaux@sfr.com
06 11 18 61 79



**INSA
Vincent**

vincent.insa@sfr.com
06 28 09 76 65



**JOURDAIN
Stéphane**

stephane.jourdain@sfr.com
06 28 09 76 11



**SAVIGNAC
Laurent**

laurent.savignac@sfr.com
06 03 21 32 24

CSE BtoC & FONCTIONS SUPPORTS : QUAND LA RÉDUCTION DES COÛTS IMPACTE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le sort des salariés des métiers du BtoC, Contenus et Fonctions Supports est marqué par les objectifs majeurs de **réduction de coût** portés par l'Entreprise. Les effectifs de ce périmètre diminuent régulièrement depuis fin 2014, notamment sous l'impact des mobilités intra-groupe, du PDV et des démissions.

Les objectifs de réductions de coûts sont toujours d'actualité et s'imposent à tous, et à tous niveaux entraînant une pression importante sur les salariés et leurs conditions de travail.

CHARGE DE TRAVAIL

Les départs inscrits dans le PDV 2017 devaient être compensés par la mise en place d'outils performants. Or le moins que l'on puisse dire, est que les promesses ne sont pas tenues entraînant sur l'ensemble des directions concernées une importante surcharge de travail.

Les moyens mis en œuvre dont le recours à des contrats précaires, pour combler le manque de ressources internes sont dénoncés par les élus UNSa dans les instances où ils défendent vos intérêts, tentent de réguler votre charge de travail, et de la rendre cohérente avec vos objectifs. **Les moyens en matière d'outils doivent être à la hauteur des ambitions du Groupe.**

STABILITÉ

Les évolutions réglementaires incessantes, les modifications de stratégies de l'Entreprise, les déménagements imposés aux salariés du BtoC, contraignent les salariés à s'adapter et être encore plus flexible.

L'UNSa milite pour que la stabilité s'instaure dans toutes les Directions afin de permettre aux salariés de travailler en toute sérénité.

CADRE DE TRAVAIL

Le déménagement sur Balard avec notamment la mise en œuvre du Flex-Office n'a pas manqué de perturber les

équipes en pleine reconstruction. **Aujourd'hui sur le siège de Balard, les aménagements de bureaux, les cantines, les parkings, les salles de réunion ne sont pas à la hauteur des besoins d'un Groupe comme SFR.** À cause d'économies draconiennes sur l'entretien, les dégradations commencent à pointer leur nez. Économies qui s'étendent désormais aux machines à café et confiserie dont les prix ont explosé. Ce que vit Balard est vécu tout autant sur les autres sites d'Île-de-France et de Province. Concernant le télétravail, tous les indicateurs révèlent que ce mode d'organisation du travail est synonyme d'une meilleure qualité de la vie personnelle (travail + hors travail).

L'UNSa a été la première organisation syndicale à signer l'accord permettant l'élargissement de celui-ci à un maximum. La réalité terrain du site ALTICE CAMPUS pousse à vouloir négocier un passage minimum à 2 jours hebdomadaires. Les élus UNSa ne cesseront de demander des aménagements pour travailler dans des conditions décentes.

MOBILITÉS ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Nombre de salariés du BtoC se sont vus fermer les portes de l'évolution professionnelle entraînant insatisfaction, démotivation et parfois, démission. Être salarié dans un groupe aussi important doit permettre des mobilités, des évolutions de carrière. **La motivation des équipes doit être un enjeu important.**

RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

Travailler toujours plus, mais pour quelle reconnaissance ? **L'UNSa ne cesse de mettre en avant le travail des équipes auprès de nos dirigeants afin que celui-ci soit reconnu, apprécié et surtout récompensé.** L'avenir du Groupe peut être source d'inquiétudes. Vos représentants UNSa restent vigilants pour toujours et encore défendre nos emplois et nos statuts.

AIX



GERANT-SPARACIA
Isabelle
 isabelle.gerant-sparacia@sfr.com
 06 09 10 20 12

ALTICE CAMPUS



ALLOUN
Sofia
 sofia.alloun@sfr.com
 06 13 31 46 16



BEBE
Elisabeth
 elisabeth.bebe@sfr.com
 06 20 06 15 92



BEN MAATOUG
Brahim
 brahim.benmaatoug@sfr.com
 06 18 23 16 80



BEN SGHIR
Jamal
 jamal.bensghir@sfr.com
 06 25 39 53 64



BENMORKAT
Djamila
 djamila.benmorkat@sfr.com
 06 23 46 28 64



BOHLI
Lobna
 lobna.bohli@sfr.com
 06 13 68 51 00



CORTADELLAS
Emeric
 emeric.cortadellas@sfr.com
 06 28 09 94 21



DOUTRES
Dominique
 dominique.doutres@sfr.com
 06 26 31 19 50



FALL
Fatou
 fatou.fall@sfr.com
 06 20 09 51 65



FICHAUT
Pascale
 pascale.fichaut@sfr.com
 06 22 84 40 65



FOUCHER
Isabelle
 isabelle.foucher@sfr.com
 06 28 09 91 47



GRAHAM FONSECA
Nelson
 nelson.grahamfonseca@sfr.com
 06 14 17 04 09



HADDOUCHE
Abdellafid
 abdellafid.haddouche@sfr.com
 06 17 43 68 87



IBALOT
Carole
 carole.ibalot@sfr.com
 06 20 64 42 86



LEFEBVRE
Catherine
 catherine.lefebvre@sfr.com
 06 28 09 94 88



METTLER
Davy
 davy.mettler@sfr.com
 06 26 98 55 94



MICHELOT
Vincent
 vincent.michelot@sfr.com
 06 21 01 48 15



QUINT
Christian
 christian.quint@sfr.com
 06 22 97 75 72



REDUREAU
Christine
 christine.redureau@sfr.com
 06 28 09 90 41



SENHADJI
Sabrina
 sabrina.senhadjikhalfoun@
 sfrserviceclient.fr
 06 10 65 48 74



SOTO MANSILLA
Pedro German
 pedrogerman.sotomansilla
 @sfr.com
 06 35 28 53 17



TANGUY
Béatrice
 beatrice.tanguy@sfr.com
 06 28 09 87 56



BAHIDA
Larbi
 larbi.bahida@sfr.com
 06 22 60 52 28



OUSSET
Stephan
 stephan.ousset@sfr.com
 06 23 06 75 38

BORDEAUX

COURBEVOIE



VELASQUEZ
Alexis
 alexis.velasquez@sfr.com
 06 35 25 62 46

LYON



MAYET
Florence
 florence.mayet@sfr.com
 06 34 17 03 16

NANTES



IVALA
Abdon
 abdon.ivala@sfr.com
 06 26 91 49 65

TOULOUSE



DJELAOUI
Bernadette
 bernadette.djeloui@sfr.com
 06 12 25 24 69

QUEL AVENIR POUR LE RÉSEAU ET LE SI ?

RÉPARTITION PAR SITE DES SALAIRES :

ALTICE CAMPUS	66,55%
LYON - BRON	10,68%
LYON - SAINT-PRIEST	5,28%
AIX - LE SULKY	2,68%
VELIZY	2,25%
RENNES	1,17%
TOULOUSE - BASSO CAMBO	1,05%
METZ - ARAGO	0,93%
NANTES - SAINT-HERBLAIN	0,89%
PALaiseau COLUMBIA	0,89%
MARSEILLE - LA VALENTINE	0,89%
LILLE - CASTEL	0,82%
GRENOBLE - ETOILE	0,74%
CHARTRES	0,74%
BORDEAUX-VILLENAVE	0,62%
LES ULIS	0,58%
ISSY-LES-MOULINEAUX	0,43%
ISNEAUVILLE	0,43%
NANTERRE	0,27%
COURBEVOIE - LE PROLOGUE	0,23%
BORDEAUX LAC	0,19%

ET 23 AUTRES EN-DESSOUS DE 5 EFFECTIFS 1,67%

Depuis l'arrivée d'Altice en 2014, nos activités ont largement évolué entre réorganisations, transferts d'activité, changements de périmètre. **Cinq années après ça ?** Pouvons-nous encore parler d'autonomie ou de responsabilité sur notre tenue de poste quand les choix opérationnels passent après les décisions comptables ?

EFFECTIFS vs UES SFR

Environ 2500 salariés répartis à **77%** à la Direction Réseau (DRE) et **23%** à la Direction Systèmes d'Information (DSI) composeront le futur CSE Réseau & SI, le tout à cheval sur quatre entités juridiques. Dans ce patchwork social, la DRE est à 91% SFR SA, le reste essentiellement SFR Fibre (ex NC). La DSI est à 91% SFR SA, le reste réparti équitablement entre SFR Business Distribution, SFR Fibre et COMPLETEL. **L'intégration de toutes ces sociétés dans la nouvelle UES SFR** permettra à coup sûr à l'UNSa d'obtenir une

harmonisation des classifications d'emplois et un nivellement vers le haut des accords et des avantages sociaux, tout ceci au bénéfice de tous les salariés.

NOTRE ANALYSE DE LA SITUATION

Avec 30% de salariés en moins, jamais la charge de travail n'a été si forte. Le planning de mise en place d'outils performants pour compenser ces départs a été plus qu'optimiste. La réalité rattrapant la fiction, **jamais les salariés ayant fait le choix de rester ne se seront autant investis pour leur Entreprise.** Des records ont été battus concernant le nombre de MEP réalisées au global mais également pour le déploiement du réseau Mobile et Fixe. Jamais autant d'attaques par déni de service n'auront été déjouées, nécessitant de garder en interne de solides connaissances techniques dans le développement des systèmes mais aussi dans l'administration des réseaux et des normes de sécurité. La Champions League avec la mobilisation d'équipes entières pour le bon déroulement des diffusions des matchs n'a pas aidé car engendrant parfois des arbitrages sur des projets majeurs avec souvent des délais de réalisation très courts. Que dire dans ce contexte de la baisse du budget depuis quatre années sur le SI avec des besoins insatisfaits pour nos clients internes et des équipements sensibles devenus obsolètes.

Filialisation, transferts d'activité,... **A qui le tour ? Que restera-t-il demain du Réseau et du SI et pour combien de temps encore ?** Dans un contexte concurrentiel de plus

en plus soutenu, de guerre des promos en volume « DATA » qui impacte directement la montée en charge de nos équipements, les équipes Réseau doivent être renforcées pour permettre une supervision et un contrôle efficace de la vie du réseau (maintenance des ressources existantes, déploiements, extensions nécessaires). **Les enjeux de la 5G et ses impacts sur le réseau, le respect du futur calendrier de déploiement pour les équipes SFR seront au cœur des prochaines négociations syndicales avec la Direction.**

RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

Travailler toujours plus, mais pour quelle reconnaissance ? Des investissements toujours plus importants sans contrepartie réelle sur l'évolution de carrière ou la reconnaissance individuelle du travail accompli.

Combien s'estiment totalement sous-évalués par leur hiérarchie chaque année, voire peu récompensés pour l'ensemble de leurs efforts ? Combien de salariés viennent témoigner de leur désintérêt de plus en plus marqué vis-à-vis de leur mission ? **Combien de managers très souvent pris « en tenaille » sans beaucoup de latitude décisionnelle entre les attentes de la direction et celles de leur équipe ?** L'avenir du Groupe peut être source d'inquiétudes, vos représentants UNSa resteront vigilants concernant la défense de nos emplois et de nos statuts.

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Nombre de salariés se sont vus fermer les portes de l'évolution professionnelle entraînant insatisfaction, démotivation et parfois démission. Des équipes doivent encore aujourd'hui faire face à une fuite de compétences vers l'externe. Nos dirigeants du Réseau et du SI sont encore trop à dominance masculine, alors que les femmes représentent 20% des effectifs. En effet nous ne comptons qu'une seule femme Directrice au Réseau (3%) et une seule au SI (9%). **Pour l'UNSa, une véritable prise en compte des entretiens professionnels permettrait un vrai suivi de carrière.**

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le déménagement sur Balard, avec la mise en œuvre du Flex Office notamment, n'a pas manqué de perturber les équipes. Les aménagements de bureaux, les cantines, le manque de places de parking et de salles de réunion restent problématiques. A cause d'économies drastiques sur l'entretien, les dégradations commencent à pointer leur nez. Les économies qui s'étendent aux machines à café et confiserie et dont les prix ont explosés. Concernant le télétravail, tous les indicateurs révèlent que ce mode d'organisation du travail apporte une meilleure qualité de vie personnelle (travail + vie privée). L'UNSa a été la première organisation syndicale à signer l'accord permettant l'élargissement de celui-ci à un maximum d'entre vous. La réalité terrain du site ALTICE CAMPUS pousse à vouloir négocier un passage minimum à deux jours hebdomadaires. **L'UNSa se bat pour le bien-être au travail de chaque salarié.** Ce sont de multiples actions et trop souvent de « petites victoires » obtenues mais nous ne lâcherons rien !

CSE Réseaux & SI

AIX



BOISSIER

Jean-Christophe

jean-christophe.boissier@sfr.com
06 23 91 65 73



SAUVAIRE

Sandrine

sandrine.sauvaire@sfr.com
06 27 75 27 98



STEVENIN

Valérie

valerie.stevenin@sfr.com
06 27 75 57 54

ALTICE CAMPUS



AGHARBI

Ali

ali.agharbi@sfr.com
06 17 86 14 56



AIOUAZ

Abd-Nacer

abd-nacer.aiouaz@sfr.com
06 12 95 69 85



**BARBE
Olivier**

olivier.barbe@sfr.com
06 28 09 80 63



**BARBOSA RAMOS
Laura**

laura.barbosaramos@sfr.com
06 19 18 20 39



**BEKKI
Kamel**

kamel.bekki@sfr.com
06 12 39 86 30



**BELHADI
Mounir**

mounir.belhadi@sfr.com
06 26 72 04 85



**BELZEDGHOUNI
Samir**

samir.belzedghouni@sfr.com
06 18 52 11 61



**BENAHMED
Hakim**

hakim.benahmed@sfr.com
06 28 09 86 64



**BOUAKAZ
Hamid**

hamid.bouakaz@sfr.com
06 09 91 19 93



**BOUFLIH
Abdelhalim**

abdelhalim.bouflih@sfr.com
06 63 29 26 33



**BOUYADEL
Sofiane**

sofiane.bouyadel@sfr.com
06 29 89 30 06



**DORKENOO
Edgar Oswald**

edgaroswald.dorkenoo@sfr.com
06 34 78 51 86



**FLAURAUD
GILLES**

gilles.flauraud@sfr.com
06 28 09 91 50



**GONZALEZ
Caroline**

caroline.gonzalez@sfr.com
06 13 74 10 54



**GRANDGUILLOT
Sophie**

sophie.grandguillot@sfr.com
06 35 46 43 76



**GUITONNY
Jérôme**

jerome.guitonny@sfr.com
06 22 85 36 68



**HAKKI
Hocine**

hocine.hakki@sfr.com
06 03 79 70 87



**KASYC-PFEIFFER
Jean-Louis**

jean-louis.kasyc-pfeiffer@sfr.com
06 20 03 48 52



**LAURENT
Fabrice**

fabrice.laurent@sfr.com
06 16 82 28 17



**LIOTIER
Jean-Marc**

jeanmarc.liotier@sfr.com
06 09 23 78 24



**MASSEY
Valérie**

valerie.massey@sfr.com
06 09 21 92 18



**PAPIN
Stéphane**

stephane.papin@sfr.com
06 27 11 83 26



**PICARD
Erick**

erick.picard@sfr.com
06 13 75 42 36



**YOUBI
Rachid**

rachid.youbi@sfr.com
06 03 81 89 01



**LIAGRE
Jean-Marc**

jean-marc.liagre@sfr.com
06 28 09 93 53



**BEKRI
Kader**

kader.bekri@sfr.com
06 28 09 89 45



**PERNOT
PHILIPPE**

philippe.pernet@sfr.com
06 10 11 79 07

TOULOUSE



**CLERGERIE
Jean**

jean.clergerie@sfr.com
06 09 17 51 93

VELIZY



**KESSASRA
Nordine**

nordine.kessasra@sfr.com
06 26 54 36 59

HIVORY, UNE NOUVELLE SOURCE DE REVENUS ET DE VALORISATION DES ACTIFS DU GROUPE SFR

Après la chute brutale du cours de bourse d'ALTICE en novembre 2017, les financiers ont poussé nos actionnaires à réaliser des cessions d'actifs pour se désendetter.

C'est pour cette raison qu'au mois d'avril 2018, la direction générale d'ALTICE a présenté au comité central de l'UES SFR, le projet de cession de plus de 10 000 pylônes de SFR.

Lors de l'information du CCE, les élus UNSa majoritaires ont mené le combat pour protéger au maximum les salariés qui rejoindraient HIVORY en exigeant **le volontariat et la sécurité**.

La valorisation de cette nouvelle société a été estimée à 3,6 milliards d'euros et a vu l'arrivée du fond KKR avec le rachat de 49,9 % des parts de cette nouvelle filiale à SFR/ALTICE.

LORS D'UNE DIZAINE DE RÉUNIONS DE NÉGOCIATION, L'UNSa S'EST BATTU POUR QUE L'ENTITÉ HIVORY FASSE PARTIE À PART ENTIÈRE DE LA NOUVELLE UES QUI A VU LE JOUR EN MARS 2019.

La prime de mobilité de 2x3 mois de salaires pour les salariés intégrant HIVORY, ainsi que le maintien des statuts ont été au cœur de la bataille de vos élus UNSa.

L'UNSa a également signé l'accord de mise en place des CSE afin de vous doter d'une représentation qui vous sera propre.

L'UNSa a négocié que l'intéressement et la participation soient gérés en autonomie chez HIVORY.

Par ces exemples vous comprenez que l'UNSa, forte de ses 36,14% de représentativité acquise lors des dernières élections, a été un acteur majeur des négociations menées pour les salariés d'HIVORY ?

Les mois et années à venir vont être intenses, en termes de charge de travail et d'objectifs toujours plus importants.

Vos futurs représentants de l'UNSa s'attèleront, intelligemment, à demander **la mise en œuvre de moyens à la hauteur de vos objectifs pour garantir la réussite de ce projet ambitieux.**

Notre rôle consiste à organiser les activités sociales et culturelles et à vous représenter dans les négociations qui concernent vos conditions de travail ainsi que l'évolution de vos carrières.

VOTRE IMPLICATION DANS CE VOTE SERA DÉTERMINANTE.

Soucieux de l'intérêt collectif et conscient des enjeux de la fonction de représentant, soyez assuré(e)s de notre engagement auprès de l'ensemble du personnel. Se présenter sur une liste CSE, c'est s'engager et respecter les engagements pris ! **L'élu doit se mettre au service du collectif, dénué de tout intérêt personnel.**

Les syndicats ont parfois des approches différentes des réalités économiques et surtout des solutions pour régler les problèmes.

L'UNSa déplore les attitudes d'oppositions systématiques, et revendique le rassemblement pour proposer ensemble des solutions pragmatiques. L'opposition systématique fait le jeu des politiques les plus injustes pour les salariés.

L'UNSa se mobilise toujours pour que la négociation s'impose.

L'UNSa porte des propositions argumentées et motivées pour améliorer l'emploi, les salaires et les conditions de travail.

Aujourd'hui, l'UNSa souhaite activement faire respecter les accords pris par la Direction lors de la filialisation de notre entité.

Pour l'UNSa, chaque salarié est important et nous serons là pour chacun d'entre vous.

Candidats CSE HIVORY



MAURY
Herve

herve.maury@hivory.fr
06 26 81 98 18



PETRIS
Katia

katia.petris@hivory.fr
06 35 24 64 52



SAULT
Stéphanie

stephanie.sault@hivory.fr
06 23 93 00 88

SFR FTTH : UNE NOUVELLE FILIALE, UN NOUVEL ENJEU SOCIAL

Le projet de la création de la société SFR FTTH a vu le jour en août 2018, cette société a été constituée afin de déployer et commercialiser plus de 5 millions de lignes dans les ZMD.

En décembre 2018, l'entrée, à hauteur de 49,9%, d'un consortium constitué de 3 fonds d'actionnaires Allianz, Axa et OMERS a permis de finaliser le projet de création de cette filiale.

Pendant ce temps-là, durant 4 mois en Comité Central d'Entreprise (CCE) et lors d'une dizaine de réunions de négociation, **l'UNSa a bataillé pour que l'entité SFR FTTH fasse partie entière de la nouvelle UES qui a vu le jour en mars 2019.**

La prime de mobilité de 2x3 mois de salaires pour les salariés intégrant SFR FTTH, ainsi que le maintien des statuts ont été les chevaux de bataille de vos élus UNSa.

L'UNSa a également signé l'accord de mise en place des CSE afin de vous doter d'une représentation qui vous sera propre.

Les années à venir, vont être intenses, en matière de charge de travail et d'objectifs toujours plus hauts.

Vos futurs représentants de l'UNSa s'attèleront, intelligemment, à demander la mise en œuvre de

moyens à la hauteur de vos objectifs pour garantir la réussite de ce projet ambitieux.

CHARGE DE TRAVAIL

L'UNSa n'a pas cessé d'alerter en amont du projet de création de SFR FTTH sur le niveau de la charge de travail.

Le nouvel SFR post-PDV a augmenté la charge de travail pour tous, **mais l'UNSa se battra dans les instances pour la réguler, la rendre cohérente avec vos objectifs**, et que les moyens en terme d'outils notamment soient à la hauteur des ambitions du Groupe.

TRAVAILLER TOUJOURS PLUS, MAIS POUR QUELLE RECONNAISSANCE ?

L'UNSa ne cessera de mettre en avant le travail des équipes auprès de nos dirigeants afin que celui-ci soit reconnu, apprécié et surtout récompensé.

Face à un avenir incertain, il est primordial d'avoir des élus qui maîtrisent les enjeux du secteur, et connaissent les métiers de la Fibre. La liste UNSa SFR FTTH regroupe ces compétences et **forme un collectif uni** qui aura les moyens de défendre vos intérêts.

Candidats CSE SFR FTTH



ARMODIO
Jean-Marc

jeanmarc.armodio@sfr-ftth.com



CARISTAN
Yvon

yvon.caristan@sfr-ftth.com
06 28 09 77 07



FROMAGE
Annabelle

annabelle.fromage@sfr-ftth.com



HOULIER
John

john.houlier@sfr-ftth.com
06 28 09 77 80



JULIEN
Patrice

patrice.julien@sfr-ftth.com
06 22 15 90 19



PIGUET
Laurence

laurence.piguet@sfr-ftth.com
06 16 52 43 07



ZAPLOTNY
Philippe

philippe.zaplotny@sfr-ftth.com
06 12 72 05 14

LA SRR, POUR QUE LA BELLE HISTOIRE CONTINUE

Pour la SRR, le défi va être de continuer à rester profitable avec l'arrivée d'un quatrième opérateur Mobile prévu pour août 2019. **Les équipes surperformant malgré les coupes dans les effectifs provoquées par le PDV de 2017.**

Tout le monde a dû s'adapter, et faire au mieux afin de rester compétitifs malgré des objectifs commerciaux fixés par le Groupe toujours plus haut.

RÉMUNÉRATION

Le sujet de la rémunération est inévitable pour la SRR, **l'UNSa demande encore et toujours que dans l'UES pour un travail égal, nous ayons un salaire égal et une classification égale !** De même la rémunération des commerciaux, actuellement en négociation dans le cadre du PRV est un enjeu important de la réussite commerciale.

SFR Réunion ne peut réussir sans sa force de vente, l'UNSa se bat pour obtenir des moyens garantissant une rémunération juste et équitable à tous les commerciaux qui performant.

CHARGE DE TRAVAIL

La charge de travail reste trop élevée et pas assez anticipée. Les salariés ont le sentiment de devoir tout assumer et de ne pas avoir de reconnaissance, **l'UNSa ne cesse de louer le travail des équipes auprès de nos dirigeants afin que celui-ci soit reconnu, apprécié et surtout récompensé.**

RECRUTEMENTS ET MOBILITÉS

A quand plus de mobilités en interne ? L'UNSa demande de privilégier ces parcours de carrière en transverse afin de profiter des compétences de tous les salariés volontaires.

DÉMÉNAGEMENT

Vos élus UNSa, motivés impliqués et volontaires ont depuis plus de 3 ans suivis ces déménagements, et font des remontées pour améliorer le confort au travail. Ils seront encore là pour s'assurer que le déménagement du site de K3 vers Aubert et celui des Manguiers vers le Port se fassent dans de bonnes conditions. **L'UNSa insistera auprès de la Direction de toujours avoir le souci de concilier la vie familiale et professionnelle en rapprochant les salariés de leur domicile.**

DIFFICULTÉS TECHNIQUES ET INFORMATIQUES

Les attermolements de la Direction de supprimer le SI de la SRR, puis de le maintenir, n'ont pas aidé malgré les efforts qu'opèrent toutes les équipes SI dans leur travail au quotidien **pour assurer des moyens techniques décents à tous.** Pour l'UNSa, une simplification de certain process est aussi attendue **en intégrant les remontées du terrain et en favorisant l'expression de tous les salariés.**

Candidats CSE SRR



BIJOUX
Virginie

virginie.bijoux@srr.fr
06 92 86 16 90



CANAGUY
Sylvie

sylvie.canaguy@srr.fr
06 92 27 87 92



CHARLETTE
Sylvaine

sylvaine.charlette@srr.fr
06 92 68 00 81



GRONDIN
Marcel

Marcel.GRONDIN@srr.fr
06 92 61 51 91



JOANY
Franco

franco.joany@srr.fr
06 92 57 10 10



MAILLOT
Fabienne

Fabienne.MAILLOT@srr.fr
06 92 95 39 56



MAZAGRAN
Jean-Bernard

bernard.mazagran@srr.fr
06 92 85 09 60



ORLEWICZ
Jocya

jocya.orelwicz@srr.fr
06 92 60 22 44



PAYET
Eva

eva.hoarau@srr.fr
06 92 95 27 15



SADAR
Aslam

aslam.sadar@srr.fr
06 92 85 09 38



SIDAMBAROPOULE
Alexandre

alexandre.sidambaropoule@srr.fr
06 92 04 23 09



TOLSAU
Pierre-Yves

pierreyves.tolsau@srr.fr
06 92 67 20 64



VALENTIN
Frédéric

frederic.valentin@srr.fr
06 92 65 48 39



VAS
Michel

michel.vas@srr.fr
06 92 70 16 67

SMR, BIENVENUE AUX MAHORAI AU SEIN DE L'UES SFR

La SMR est, depuis la signature par l'UNSa notamment de l'accord d'élargissement de l'UES, une société à part entière de l'Unité Economique et Sociale (UES) SFR.

Qui dit société de l'UES, dit **même socle « social » pour toutes les entités composant l'UES.**

La Direction utilisait le régime juridique dérogatoire jusqu'alors applicable sur l'île pour retarder l'évolution progressive de vos statuts, mais depuis janvier 2018 le code du travail est applicable.

L'UNSa A PU LORS DE LA NAO DE 2019 ENFIN PORTER DES REVENDICATIONS POUR LA SMR

- Pour les commerciaux SMR, l'UNSa a demandé l'application de la compensation de la prime variable comme pour la SRR.
- L'UNSa a porté auprès de la Direction les sujets des déplacements et notamment **les difficultés des justificatifs « Taxi Brousse », le remboursement des frais de barge ainsi que des frais de carburant** : Nous avons eu pour réponse que cela est en cours de validation avec les services de l'URSSAF.
- Pour ce qui est des Chèques Emplois Service Universels (CESU), un nouvel accord Groupe sur l'égalité professionnelle et la conciliation vie professionnelle-vie privée que l'UNSa a négocié prévoit d'en faire bénéficier tous les salariés du Groupe (y compris la SMR donc). **Ces CESU seront d'une valeur qui va atteindre 100 € par mois** (80% à la charge de l'employeur et 20% à la charge du salarié) selon le calendrier suivant :
 - valeur 2019 : 65 €/mois
 - valeur 2020 : 85 €/mois
 - valeur 2021 : 100 €/mois

LE DÉFI DE CES QUATRE PROCHAINES ANNÉES

Le challenge va être d'harmoniser à l'intérieur de cette nouvelle UES, **l'UNSa se battra pour la SMR mais aussi pour toutes les entités afin de tirer vers le haut le package social.**

Nous le constatons déjà avec la négociation de l'intéressement Groupe qui vient de s'ouvrir, face au projet de la Direction d'intégrer vos primes d'ancienneté avec un calcul désavantageux pour les salariés, **l'UNSa entend bien faire en sorte qu'aucun euro ne soit perdu pour les salariés de la SMR.**

UN NOUVEAU COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE (CSE) SMR

Ce comité verra le jour grâce, encore une fois, à la négociation de l'accord de mise en place des CSE signé par l'UNSa qui va permettre de vous doter d'une représentation en propre. **Il y aura deux représentants de ce CSE SMR (1 titulaire et 1 suppléant) au futur CSE Central qui se réunira au siège de SFR, à Paris.**

Entre le 11 et le 13 juin 2019, ce sera le moment de choisir vos représentants pour 4 ans.

C'est l'occasion, comme en 2009 à travers le vote des Mahorais de rester dans la République Française, de confirmer la place de la SMR dans l'UES, **UES au sein de laquelle l'UNSa est Première Organisation Syndicale et qui se fera toujours le porte-parole le plus fidèle de vos préoccupations.**

Candidats CSE SMR



BEN SAID ALI
Myriam Faridat
myriam.ben.saidali@srr.fr



BOURHANI
Mohamed
mohamed.bourhani@srr.fr
06 39 09 07 95



MADI MAHADALI
Ariane
ariane.mahadali@srr.fr
06 39 09 12 05



SIAKA
Ahamada
ahamada.SIAKA@srr.fr
06 39 20 33 05



Bulletin d'adhésion UNSa COM 2019

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 personnelle :

Code Postal : Ville :

Tél. mobile professionnel : Tél. mobile personnel :

Tél. fixe professionnel : Tél. fixe personnel :

Courriel principal : réception infos UNSa

Courriel secondaire :

Entreprise : SFR SFR Fibre Hivory Completel SFR Business Distribution
 SRR SMR SFR FTTH SFR SC 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 déduction 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 €	

Si vous êtes imposable, vous bénéficiez d'une réduction de 66% de votre cotisation, du montant de l'impôt que vous aurez à payer.

Choix de la fréquence de prélèvement : Trimestrielle Semestrielle Annuelle

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

<p align="center">AUTORISATION DE PRELEVEMENT - IBAN</p> <p>J'autorise l'Etablissement 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.</p>	<p>NUMERO NATIONAL D'EMETTEUR</p> <p>510694</p>
--	---

IBAN :

BIC :

Signature :

A le

Veillez nous signaler tout changement ultérieur à votre adhésion à l'adresse :

adhesion.miseajour@unsacom.org



Bulletin d'adhésion **UNSa COM** 2019

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 (1^{ère} organisation syndicale), ORANGE, FREE, NUMERICABLE, COMPLETEL, etc.

Pourquoi adhérer à l'UNSa COM :

1. à l'UNSa : tout adhérent reçoit des infos de l'actualité sociale très régulièrement.
2. à 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



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



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 11 AU 13 JUIN 2019

Choisissez les représentants qui vous défendront sur les 4 prochaines années

Faites entendre votre voix
VOTEZ UNSa !