



Choisir l'UNSA, c'est Agir !

# Les financiers le réclamaient Altice l'a fait

## Sureffectif à SFR, la cause de tous les maux ?

Au printemps 2016, l'UNSA titrait l'Editorial de son journal «2016, Des risques pour l'Emploi !? ».

Face aux résultats et la situation économique de l'Entreprise, fortement endettée par les opérations financières orchestrées par Altice (Dividendes, Média,...), qui perd depuis deux ans des abonnés, la direction de SFR a présenté un projet de réorganisation de la Distribution.

Dans un premier temps, cela se traduit par un regroupement des salariés de plusieurs entités SFR, Numericable, SFD et 5/5 dans deux entités Distribution : SFR Distribution et SFR Business Distribution.

La deuxième phase est la mise en place d'un Plan de Départ Volontaire. A n'en pas douter, il devrait améliorer plusieurs indicateurs dont l'EBITDA, cher aux yeux de nos dirigeants et des financiers qui ont largement investi dans ce projet.

Cette réorganisation de la Distribution a été présentée, pour des raisons de calendriers, en avance de phase de la présentation des Orientations Stratégiques du Groupe. Ce qui a poussé les Organisations Syndicales, dont l'UNSA, à élargir les échanges aux futures réorganisations.

Lors de ces discussions, la Direction a confirmé les propos de l'actionnaire dans la presse sur le «sureffectif du Groupe SFR» et une volonté de l'entreprise de réduire massivement la masse salariale à horizon 2018.

Dans ce contexte, une négociation s'est ouverte et a abouti à un accord dit «New Deal» dont l'UNSA est signataire.



**Attendre  
Combattre**

- Face à une restructuration de la distribution qui n'était couverte ni par la garantie d'emploi, ni par l'accompagnement SFR ?
- Face à une garantie d'emploi arrivant à échéance dans quelques mois, qui laissait les coudées franches à M. DRAHI pour plus de 5 000 licenciements secs ou pour des conditions inférieures au PDV SFR 2013 ?
- Face à des salariés qui n'avaient le choix qu'entre la démission et la souffrance (pour rappel : 1250 salariés ont quitté le Groupe en 2015) ?
- Face à un secteur en perpétuelle mutation depuis l'arrivée de Free, une constante dégradation des ventes et des résultats de SFR depuis 2011, puis accélération depuis novembre 2014 ?
- Face à un environnement législatif qui facilite les licenciements (loi EL KHOMRI) ?

## Face au principe de réalité, l'UNSA a tranché



**Négocier  
pour un  
meilleur  
équilibre**

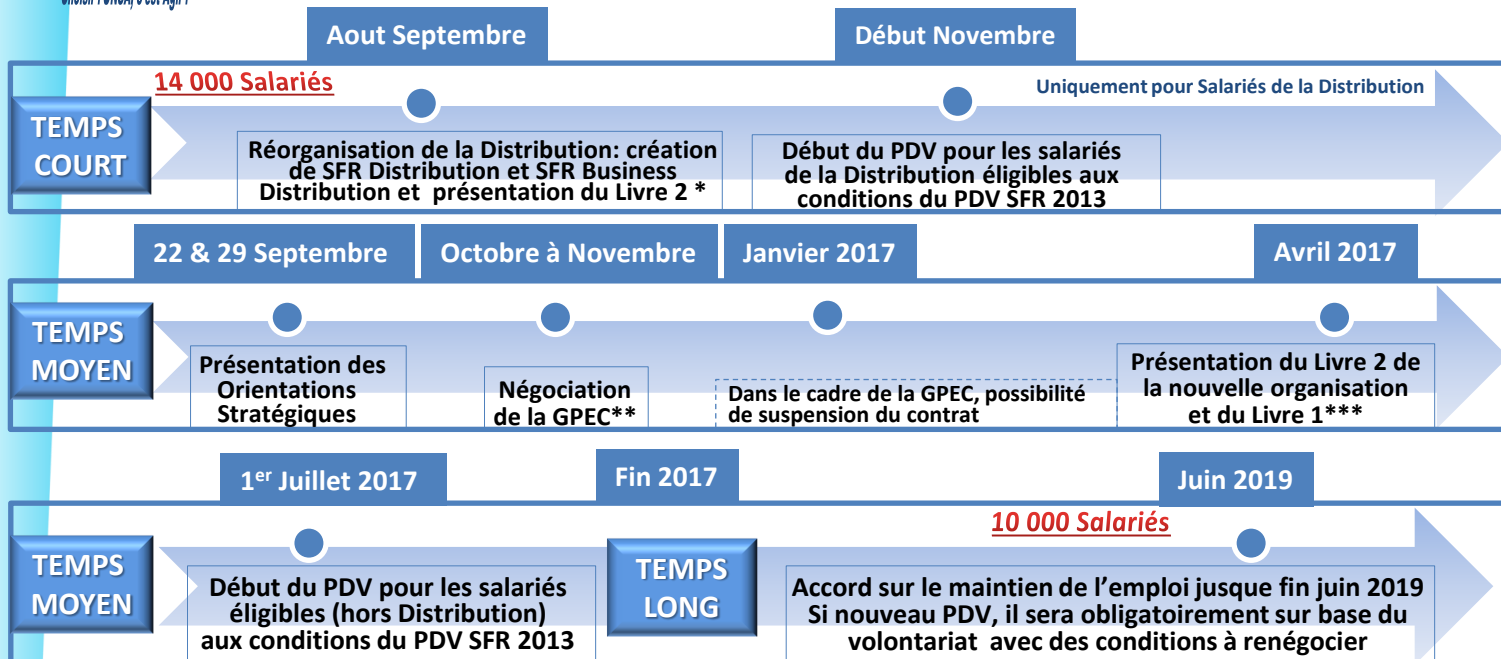
- Garantir un effectif de 10 000 salariés** contre 14 000 aujourd'hui **jusqu'en juillet 2019 avec une suppression basée uniquement sur le volontariat**
- Etendre la garantie d'emploi à tous les salariés (14 000) du Groupe**
- Etendre les conditions du Plan de Départs Volontaires SFR 2013 à tous les salariés volontaires** qui souhaitent quitter l'entreprise jusqu'à fin 2017
- Garantir la notion de volontariat en obligeant le Groupe à donner à chaque salarié qui souhaite s'inscrire dans l'avenir du Groupe un véritable emploi**, équivalent dans sa région avec l'ensemble de sa rémunération, et dont l'organigramme de l'entreprise devra tenir compte
- Garantir aujourd'hui à chaque salarié la capacité de se former aux métiers de demain par une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Carrières (GPEC)**, avec un effort particulier sur la formation et un contrôle par vos Elus
- Limiter l'intérêt économique des externalisations**

**L'UNSA a pris ses responsabilités en signant cet accord pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur avenir jusqu'en juillet 2019, soit en choisissant de rester, soit en bénéficiant d'opportunités en interne comme en externe.**





# L'accord « New Deal » : un accord en 3 TEMPS



\* **Livre 2** : document expliquant les raisons économiques qui conduisent à la restructuration, le pourquoi de la restructuration, pourquoi certaines fonctions « sont en trop », pourquoi certains postes vont être touchés. Il doit expliquer la structure avant et après et indiquer les reports de charges de travail.

\*\* **GPEC** : la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise. C'est une obligation de négociation triennale afin d'éviter les restructurations brutales.

\*\*\* **Livre 1** : document qui détaille toutes les actions mises en place par l'entreprise pour diminuer les « départs forcés », il indique les conditions de départs et fixe les modalités exactes du Plan Départ Volontaire (conditions de départ, éligibilité, indemnités en cas de départ, de formation, de reclassement, ...)

Vos élus et représentants UNSa restent à votre entière disposition pour davantage de précisions



## SALARIES DU CAMPUS SFR

Réseau, SI, Entreprise, Fonction s Support, GP, Service Client, Completel et Numéricable

**RDV A L'AUDITORIUM POUR UNE REUNION D'INFORMATION**

**LE VENDREDI 16 SEPTEMBRE de 11H30 à 14H30**

**Présentation de l'accord «New Deal»  
Questions - Réponses**

**1<sup>er</sup> Séance : 11H30 à 13H00**

**2<sup>ème</sup> Séance : 13H00 à 14H00**

Vos Centraux UNSa

- Fabrice PRADAS (DSC) 06 17 34 55 08
- Isabelle GERANT-SPARACIA (DSCA) 06 09 10 20 12
- Philippe FEHRE (DSCA) 06 28 09 94 22

