Choisir l'UNSa, c'est Agir !

FLASH Météo Sociale

SEPT 2020

COVID-19 & CONDITIONS DE TRAVAIL & TAD

Depuis mars 2020, le COVID a créé une situation inédite pour tous et la santé des salariés demeure la priorité des priorités pour l'UNSa.

Les mesures sanitaires mises en place par la direction suite à la fin du confinement, avec l'alternance une semaine sur deux, ont permis de rassurer et surtout d'éviter les risques de contamination dans les bureaux.

Ce dispositif est reconduit jusqu'à fin octobre 2020 avec beaucoup de chances qu'il perdure compte-tenu de l'actualité que nous connaissons tous en espérant ne pas repartir dans un confinement total.

Depuis le début de la CRISE du COVID, l'UNSa n'a de cesse réclamer de meilleurs dispositifs notamment par la distribution de plus de masques, une communication plus claire aux salariés, de vérification de tous les systèmes d'aération de tous les sites…

LES DEMANDE DE L'UNSa

L'UNSa demande depuis plusieurs mois la renégociation de l'accord TAD en vigueur dans notre groupe pour :

- **l'adapter à la situation actuelle**
- **accorder au moins 2 jours de TAD par semaine + 1 TAD volant hors contexte sanitaire**
- **octroyer les tickets restaurants en période de télétravail**
- **ajuster l'indemnité liée à l'usage du TAD**
- **adapter la liste des métiers éligibles au TAD**
- **maitriser la charge de travail pendant le télétravail pour respecter l'équilibre la vie professionnelle et vie personnelle.**

L'UNSa demande l'ouverture d'un 3ème restaurant à BALARD

COVID : TICKETS RESTO ENCORE DES ÉCONOMIES

Comme nous l'avons évoqué, dénoncé lors des multiples instances représentatives ainsi que par courrier depuis plusieurs mois auprès de la Direction, l'ensemble des salariés bénéficiant des titres restaurant, s'est vu retirer cet avantage en situation de télétravail et ceci perdure dès les premiers jours du confinement.

Dans cette période de crise sanitaire, nous sommes confrontés au sein de l'UES SFR a une difficulté d'application des conditions d'octroi des titres restaurant aux salariés en télétravail, puisque la Direction a décidé, de ne plus les accorder, malgré une directive contraire de la Commission Nationale des Titres Restaurant (CNTR). Cette commission a arrêté en 2011 :

«Qu'au regard de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel et en application du principe d'équité, si les travailleurs de l'entreprise bénéficient de titres restaurant, il puisse en être de même pour les télétravailleurs à domicile; que s'il peut être admis que la mise en place du télétravail a modifié en profondeur l'organisation et la réalisation même du travail, les conditions de travail du télétravailleur doivent être équivalentes à celles requises pour l'attribution de titres restaurant aux salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise (art R 3262-7 du code du travail). »

Se fondant sur ce principe, l'URSSAF, la même année, a considéré que si les salariés de l'entreprise bénéficient de titres-restaurant, les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite doivent en bénéficier également dès lors que leurs conditions de travail sont équivalentes à celles des salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise selon l'arrêt de le Cour de cassation (Cass.Soc., 29 Oct 1996, affaire N° 92-43.680).

L'UNSa insiste sur l'obligation qui est faite à l'employeur de traiter les salariés sur un même pied d'égalité et en conséquence de participer de façon non discriminatoire à la prise en charge financière du repas de ses salariés. Le télétravail constitue une modalité d'exercice du travail dans un lieu qui n'est pas forcément le domicile, il y a, de fait, une rupture de l'égalité financière de traitement. Il faut faire cesser cette inégalité de traitement entre salariés alors que par ailleurs, le télétravail est encouragé par les pouvoirs publics.

Pour l'UNSa ce sujet est une priorité qui ne doit pas être reléguée dans le cadre d'une future négociation du TAD.

Pour l'UNSa, cela doit être traité rapidement afin de rétablir ce droit auprès des salariés concernés. L'UNSa dénonce une nouvelle fois le mutisme de la Direction sur ce sujet, tout ça pour des économies de bouts de chandelles.

Choisir l'UNSa, c'est Agir !

FLASH
Météo Sociale

SEPT
2020

Participation 2019, ENCORE UNE HONTE ...

Dès le 25 août 2020, suite à l'annonce officielle des différentes enveloppes de participation 2019 versées en 2020, l'UNSa a réclamé des précisions sur ces différentes enveloppes et la compensation par une prime pour ceux exclus de ce dispositif du fait de la structure organisationnelle et financière du Groupe.

En effet l'UNSa a constaté que **les 2800 salariés de SFR DISTRIBUTION, les 630 salariés de SFR BUSINESS DISTRIBUTION, les 130 salariés de SFR FTTH, les 300 salariés de COMPLETEL et les 50 salariés de la SMR (Mayotte) ont reçu 0€ de participation 2019**.

Quant aux 6000 salariés de SFR, les 320 salariés de SFR FIBRE, les 300 salariés de la SRR (Ile de la réunion) ont reçu une participation moyenne allant de 150€ à plus de 3000€. Sans oublier les salariés d'HIVORY qui possèdent un accord spécifique qui leur a octroyé une participation moyenne 10 000€.

Jusqu'à présent, la direction versait une prime de compensation pour les salariés n'ayant pas touché de participation. La direction l'a fait en 2019 pour 2018, en 2018 pour le compte de 2017 et en 2017 pour 2016.

L'UNSa rappelle que tous les salariés du pôle TELECOM (environ 10 000) ont participé à la création de valeur au sein du Groupe, les excellents résultats en témoignent. Nos actionnaires se sont, d'ailleurs, bien versé des dividendes.

Il est injuste que 4000 salariés du pôle télécom ne bénéficient pas, cette année, de cette prime de compensation. L'UNSa exige le maintien de cette prime et demande l'ouverture d'une négociation pour un réel partage de la valeur au niveau du groupe.

L'UNSa ne manquera pas de prendre ses responsabilités par tous moyens pour faire reconnaitre cette iniquité, au sein de l'Unité Économique et Sociale, devant toutes les juridictions compétentes

Choisir l'UNSa, c'est Agir !

FLASH
Météo Sociale

SEPT
2020

LE CSE B2B ET L'UNSA VONT EN JUSTICE

Depuis l'année dernière la direction du B2B est pointée du doigt du fait de la chute du chiffre d'affaire depuis plus de 6 ans.

La valse des DG et des directeurs commerciaux a eu un impact très négatif sur les organisations et les résultats, il ne s'agit pas forcément d'un problème d'hommes mais un problème d'approche et de connaissances des besoins du client. Depuis un an et demi, l'UNSa constate beaucoup de transformations, certaines dans le bon sens et d'autres à JETER.

L'UNSa a toujours répété qu'on ne manage pas par la peur mais en donnant des perspectives.

Pour les 1104 salaries impactés par une part variable commerciale, la direction a mis en place un PRV contesté par l'UNSa car nuisible pour la rémunération et la motivation.

Les salariés travaillant au déploiement et dans les services subissent des externalisations d'activités, et une baisse de leurs moyens de travail… Et ce n'est pas le transfert vers la Direction du Réseau et SI qui va améliorer la situation. **Un problème on le règle, on ne le déplace pas.**

Les salariés du service client voient eux leur activité exploser. En parallèle, de nombreux salariés ont été placés en **plan d'accompagnement, qui trop souvent se révèle être une antichambre au licenciement**.

Les forces commerciales de la PME et TPE (plus de 350 salariés) sont en souffrance dans toutes les régions du fait d'objectifs inatteignables dans la majeure partie des cas, et plus spécifiquement en TPE avec un taux d'atteinte d'objectif de 20% sur les 6 premiers mois.

LES ACTIONS DE L'UNSa

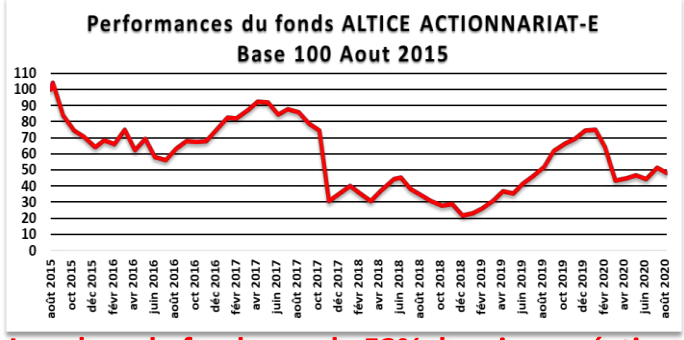
Depuis un an, les élus de l'UNSa dénoncent ces dérives et les risques.

Le COVID doit être vu comme une opportunité pour le BUSINESS et non comme une contrainte. Les entreprises ont plus que besoin de télécom et des services associés.

Face à de nombreux dysfonctionnements et surtout irrégularité, le CSE du B2B a décidé d'ester en justice et l'UNSa se joint à cette action.

Altice fuit la bourse?

Altice a annoncé vendredi 11 septembre une offre publique d'achat des actions détenues par les actionnaires minoritaires au prix de 4,11€ soit 25 % de plus que le cours de la veille. Cette opération a pour but de retirer Altice Europe de la bourse d'Amsterdam via une OPA. A date Patrick Drahi possède 77% du capital.



La valeur du fond a perdu 52% depuis sa création

Cette offre reste ouverte jusque fin 2020, et si elle se concrétise (au moins 18% du flottant doivent être apportés), la sortie de la côte se fera courant du 1er trimestre 2021.

Le constat de Patrick Drahi est que la bourse ne valorise pas les actifs à leur juste valeur (2,5 Milliards , les 30 Milliards de dette déduits !) et, côté positif pour lui, racheter ces minoritaires ne coûtent pas très cher. Cet achat se fera une nouvelle fois en grande partie par endettement «personnel» (payé bien sûr in fine par SFR) auprès de BNP Paribas selon les informations communiquées.. Cela permettra par ailleurs de se projeter plus facilement dans une stratégie de long terme sans avoir à publier trimestriellement les résultats avec la transparence associée. *« Pour vivre heureux, vivons cachés ».*

- **Impact sur la transparence financière**

  Pour vos représentants du personnel, le fait de ne plus publier ces résultats avec le format requis ne va pas simplifier, et c'est un euphémisme, le travail de compréhension et d'information de la réalité économique et financière de la nébuleuse Altice

- **Impact sur le PEG et le fonds Altice**

  Une première réunion du comité de surveillance aura lieu le 29 septembre afin de traiter du devenir des fonds placés au plus vite si l'opération se concrétise. L'UNSa vous tiendra au courant des propositions qui seront faites.

- **Impact sur l'emploi**

  Dans l'annonce publié, un engagement sur l'emploi pendant 12 mois est pris dans le cadre des engagements non financiers. Il est précisé qu'il n' y aurai pas de réduction d'emploi dans les sociétés du groupe découlant de cette opération.

  Cet engagement nécessite d'être précisé car le « découlant de cette opération » et la durée limitée à 12 mois posent question. La Direction doit très clairement préciser la portée de cet engagement dans un contexte où notre accord NEW DEAL arrive à échéance le 31/12/2020.

L'UNSa a demandé une information et consultation du CSE Central sur un projet qui impacte chaque salarié SFR et leur épargne mais aussi les résultats économique du Groupe.

Activités Sociales et Culturelles (ASC)

L'année 2020, a vu une partie des ASC être suspendus. Néanmoins vos élus UNSa ont continué à travailler sur les différents sujets malgré les contraintes sanitaires.

Une campagne de rattrapage chèques-vacances pour les salariés n'ayant pu s'inscrire initialement a été organisée du 1er au 31 aout, vos chèques vous ont été envoyés par courrier recommandé à domicile, les CSE prenant en charge les frais d'expédition.

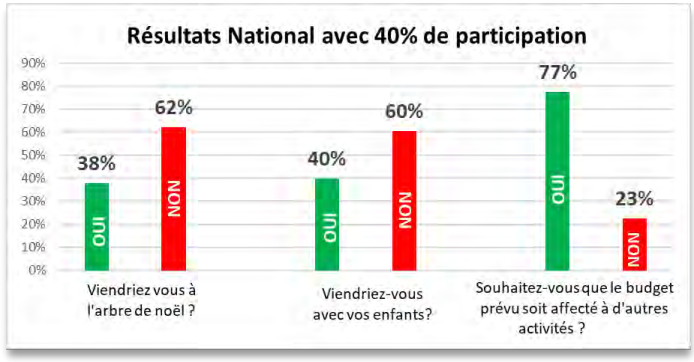
Pour Rappel le montant des chèques vacances ont été revue à la hausse pour compenser l'absence de possibilité de faire des voyages avec les CSE. Les voyages programmés de 2020 sont reportés en 2021 en espérant que la situation sanitaire permettra leur maintien.

NOUVEAU!

Un Chèque Culture sera lancé le 1er octobre, un montant de 70€ sera offert à tous les salariés, surveillez vos mails !

Résultats du sondage maintien de l'arbre de Noël

Pour la fin de l'année et l'organisation de fête de noël, un sondage vous a été soumis afin de recueillir vos souhaits. Avec une participation à plus de 40%, les résultats montrent une forte demande pour utiliser les budgets alloués à l'arbre de Noel soient reportés vers d'autres prestations. Une décision sera prise par les commissions ASC rapidement, on vous tient informés



Locatifs Hiver 2020/2021

La campagne d'inscriptions au locatif hiver 2020/2021 a été lancé le 25 septembre dernier et se clôturera le 2 novembre prochain.

Nouveautés : un barème de QF (Quotient Familial) revu et ajusté pour correspondre à la population couverte par les CSE de l'UES SFR. Au niveau des **subventions (jusqu'à 450€ désormais)**, la nouveauté est l'échelonnement de celles-ci en parallèle des tranches QF.

Ces nouvelles tranches s'appliqueront désormais aux prochaines campagnes de prestations ASC (voyages, locatifs, subventions colonies, chèques-vacances…).

SANCTIONS DISCIPLINAIRES, LE RÈGNE DE LA TEREUR

L'UNSA dénonce la recrudescence des licenciements pour des motifs injustifiés.

Face à l'augmentation des plans d'accompagnement ou autres récriminations que nous qualifierons de prétextes, qui se transforment en entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, l'UNSA s'insurge contre ces pratiques qui deviennent la règle chez SFR et réclame toute la transparence sur la manière dont les décisions ultimes sont prises.

Comment l'indépendance et l'impartialité des ressources humaines détentrices du pouvoir de sanction sont-elles encore garanties chez SFR alors que plusieurs décisions prises à l'issue d'entretiens préalables ont fait émerger un sentiment de partialité voire d'injustice chez un grand nombre de salariés témoins d'une situation ou directement concernés par des faits ?

Savez-vous que vous pouvez être licencié pour non-respect d'une bonne pratique même si celle-ci est inconnue des salariés et n'a jamais fait l'objet d'une publication ?

Le règlement intérieur rappelle que les salariés sont tenus de respecter la politique générale de sécurité de l'information *(3.9.1- Confidentialité de l'information)*.

https://intranetgroupe.private.sfr.com/xwiki/bin/view/Rh/vie_pratique/reglementinterieur/

Que dit la loi ? Cf. Art. L.1321- 5

Toutes les notes de service ou équivalent qui relèvent de règles de discipline doivent respecter les mêmes conditions de mise en place que le règlement intérieur. Ce qui suppose la consultation des instances représentatives suivie d'une publicité *(affichage, intranet, communication par mail…)*.

L'UNSA dénonce un nouveau règne de la terreur

En date du 30/07/2020, l'UNSA dénonçait par mail une injustice subie par un salarié qui a été licencié pour non-respect d'une « bonne pratique » en vigueur dans l'entreprise selon la Direction, que les salariés ne connaissent pas et qui n'a jamais été présentée aux élus.

« C'est l'histoire d'un salarié exemplaire qui travaille chez SFR depuis plus de 17 ans à qui on a confié un projet réseau majeur nécessitant un appel d'offres. À la suite de l'envoi de la consultation par un bureau d'études, HUAWEI s'étonne de recevoir l'appel d'offres (il faut comprendre que le projet aurait dû lui être confié directement, sans mise en concurrence).

Après un appel à un ami bien placé, l'appel d'offres est dénoncé, le chef de projets est licencié et un pilote HUAWEI pour ce même projet est mis en place dans la foulée. »

Le plus grave dans cette histoire, c'est le manque de soutien du management, alors qu'il ne connaissait pas lui-même ladite bonne pratique.

La Direction n'a-t-elle plus le devoir de protéger ses collaborateurs face à l'injonction d'une autorité extérieure comme un fournisseur ou l'actionnaire ?

Recommandations UNSa

- **Ne prenez plus d'initiatives ou risques inconsidérés dans le cadre de vos missions ou projets sans avoir obtenu au préalable l'aval par écrit de votre manager.**
- **Contactez vos élus UNSA pour vous aider à mieux comprendre les règles en vigueur**

2ème SEMESTRE 2020 CALENDRIER équipe A/B - SEMAINE SUR SITE /TADO

JUILLET			
MER	1		
JEU	2		27
VEN	3		
SAM	4		
DIM	5		
LUN	6	Équipe A	
MAR	7	Sur Site	
MER	8		28
JEU	9	Équipe B	
VEN	10	En TADO	
SAM	11		
DIM	12		
LUN	13	Équipe B	
MAR	14	Sur Site	
MER	15		29
JEU	16	Équipe A	
VEN	17	En TADO	
SAM	18		
DIM	19		
LUN	20	Équipe A	
MAR	21	Sur Site	
MER	22		30
JEU	23	Équipe B	
VEN	24	En TADO	
SAM	25		
DIM	26		
LUN	27	Équipe B	
MAR	28	Sur Site	
MER	29		31
JEU	30	Équipe A	
VEN	31	En TADO	

AOÛT			
SAM	1		
DIM	2		
LUN	3	Équipe A	
MAR	4	Sur Site	
MER	5		32
JEU	6	Équipe B	
VEN	7	En TADO	
SAM	8		
DIM	9		
LUN	10	Équipe B	
MAR	11	Sur Site	
MER	12		33
JEU	13	Équipe A	
VEN	14	En TADO	
SAM	15		
DIM	16		
LUN	17	Équipe A	
MAR	18	Sur Site	
MER	19		
JEU	20	Équipe B	34
VEN	21	En TADO	
SAM	22		
DIM	23		
LUN	24	Équipe B	
MAR	25	Sur Site	
MER	26		35
JEU	27	Équipe A	
VEN	28	En TADO	
SAM	29		
DIM	30		
LUN	31		

SEPTEMBRE			
MAR	1	Équipe A	
MER	2	Sur Site	36
JEU	3	Équipe B	
VEN	4	En TADO	
SAM	5		
DIM	6		
LUN	7	Équipe B	
MAR	8	Sur Site	
MER	9		37
JEU	10	Équipe A	
VEN	11	En TADO	
SAM	12		
DIM	13		
LUN	14	Équipe A	
MAR	15	Sur Site	
MER	16		38
JEU	17	Équipe B	
VEN	18	En TADO	
SAM	19		
DIM	20		
LUN	21	Équipe B	
MAR	22	Sur Site	
MER	23		39
JEU	24	Équipe A	
VEN	25	En TADO	
SAM	26		
DIM	27		
LUN	28	Équipe A	
MAR	29	Sur Site	
MER	30		40

OCTOBRE			
JEU	1	Équipe B	
VEN	2	En TADO	
SAM	3		
DIM	4		
LUN	5	Équipe A	
MAR	6	en TADO	
MER	7		41
JEU	8	Équipe B	
VEN	9	sur site	
SAM	10		
DIM	11		
LUN	12	Équipe B	
MAR	13	en TADO	
MER	14		42
JEU	15	Équipe A	
VEN	16	sur site	
SAM	17		
DIM	18		
LUN	19	Équipe A	
MAR	20	en TADO	
MER	21		43
JEU	22	Équipe B	
VEN	23	sur site	
SAM	24		
DIM	25		
LUN	26	Équipe B	
MAR	27	en TADO	
MER	28		44
JEU	29	Équipe A	
VEN	30	sur site	
SAM	31		

NOVEMBRE			
DIM	1		
LUN	2	Équipe A	
MAR	3	Sur Site	
MER	4		45
JEU	5	Équipe B	
VEN	6	En TADO	
SAM	7		
DIM	8		
LUN	9	Équipe B	
MAR	10	Sur Site	
MER	11		46
JEU	12	Équipe A	
VEN	13	En TADO	
SAM	14		
DIM	15		
LUN	16	Équipe A	
MAR	17	Sur Site	
MER	18		47
JEU	19	Équipe B	
VEN	20	En TADO	
SAM	21		
DIM	22		
LUN	23	Équipe B	
MAR	24	Sur Site	
MER	25		48
JEU	26	Équipe A	
VEN	27	En TADO	
SAM	28		
DIM	29		
LUN	30		

DÉCEMBRE			
MAR	1	Équipe A	
MER	2	Sur Site	49
JEU	3	Équipe B	
VEN	4	En TADO	
SAM	5		
DIM	6		
LUN	7	Équipe B	
MAR	8	Sur Site	
MER	9		50
JEU	10	Équipe A	
VEN	11	En TADO	
SAM	12		
DIM	13		
LUN	14	Équipe A	
MAR	15	Sur Site	
MER	16		51
JEU	17	Équipe B	
VEN	18	En TADO	
SAM	19		
DIM	20		
LUN	21	Équipe B	
MAR	22	Sur Site	
MER	23		52
JEU	24	Équipe A	
VEN	25	En TADO	
SAM	26		
DIM	27		
LUN	28	Équipe A	
MAR	29	Sur Site	
MER	30	Équipe B	53
JEU	31	En TADO	

Poursuite de l'alternance site/ TAD + 1 journée de TAD sur la semaine sur site.
Salariés Itinérants : en TAD ou à la demande du manager sur site
Salariés fragiles ou avec un proche en situation de fragilité : Certificat du médecin