



TOUTE L'ÉQUIPE UNSa

Vous souhaite une heureuse **a**nnée

2022

Nous vous proposons un rapide retour sur 2021 ainsi que nos priorités 2022

sommaire

 PDV l'**a**ccord impossible

 Suivi PDV **T**ableau de bord

 PDV Bil**a**n 2021 par direction

 Conséquences du PDV : **V**igilance

 Les priorités UNSa en 20**2**2

 Rejoindre & **a**dhérer à l'UNSa

PDV l'accord impossible

SFR (Pôle Télécom du Groupe Altice), qui compte près de 10 000 salariés, a augmenté son chiffre d'affaires de 2,4% à 10,6 milliards d'euros en 2020. L'Ebitda était en hausse de 3% à 4,2 milliards d'euros, sur la même période. Lors de la présentation des orientations stratégiques, fin 2020, aucune restructuration n'était ni pressentie ni annoncée.

En mars 2021, soit cinq mois après la consultation des orientations stratégiques, tout change, Gregory RABUEL venait nous annoncer que les choses avaient évolué et, que animé d'une posture managériale responsable, nos dirigeants avaient pris la décision de revoir la stratégie du Groupe et nos organisations internes, afin de s'adapter aux difficultés et défis concurrentiels, aux investissements colossaux, ceci dans un contexte de crise sanitaire mondiale... Un incontournable pour la croissance et la compétitivité de SFR !



Pour l'UNSA, la situation financière de l'entreprise est saine, aucun élément nouveau ou inconnu n'est intervenu entre les deux consultations stratégiques impactant, de manière désormais prévisible, l'emploi.

Le caractère mensonger de cette annonce est d'ailleurs corroboré par l'annonce des résultats du 4e trimestre qui confirme la santé financière insolente du Groupe.

L'annonce des 1700 suppressions en pleine crise sanitaire où le télétravail est généralisé a été perçue comme un coup de poignard dans le dos des salariés, qui font la richesse de notre Groupe.

Malgré un écœurement général, est venu le temps des négociations face à une Direction obstinée qui ne souhaite faire aucun aménagement de son projet de réorganisation mal construit. Une course contre la montre pour l'UNSA qui a dénoncé haut et fort le comportement de cette Direction, dès les premières réunions des instances du CSE central et métiers.

Actions intersyndicales, actions en justice, actions de communication, actions de mobilisation, actions politiques, rien n'a été délaissé pour alerter sur les manquements graves du projet de réorganisation et du plan social, et ceci pendant plusieurs mois. Point positif qui n'aura malheureusement aucun impact correctif sur la mise en place du PDV, le juge condamne la Direction de SFR pour déloyauté dans le cadre de la consultation et sur la stratégie...

Au final ce sont des moyens d'accompagnement réduits de 20% pour les salariés volontaire (vs le pdv de 2017) :

- ❗ Période de volontariat plus courte
- ❗ Indemnité à la mobilité inférieure
- ❗ Aide à la formation d'adaptation inférieure
- ❗ Indemnité à la mobilité géographique inférieure
- ❗ Durée du congé de reclassement inférieure
- ❗ Indemnité basée sur l'ancienneté inférieure

Bien qu'opposée à ce projet de restructuration et ses conséquences sur l'emploi, l'UNSA a tout tenté pour obtenir des engagements forts pour les salariés qui restent ainsi qu'une réévaluation des mesures d'accompagnement pour les salariés volontaires au départ, mais s'est heurté à un dialogue social inexistant avec la Direction.

L'UNSA n'a donc pas été signataire de cet accord et dénonce le chantage d'une Direction qui ne cherche à faire que des économies en refusant toutes nos propositions constructives, malgré leurs importances :

@ Sécurisation de l'emploi

Aucune garantie pour ceux qui restent, y compris contre les externalisations, à marche forcée, à l'intérieur du Groupe, pour empêcher la perte de votre statut, alors que le « dépeçage » de SFR a déjà commencé.

D'autant qu'il n'y a plus d'accord GPEC, chez SFR, depuis près d'un an, en dépit des obligations légales de mener des négociations loyales sur le sujet.

@ Sécurisation des conditions de travail et de la charge de travail

Aucun dispositif de suivi ni de mise en place d'un observatoire des conditions de travail et des risques post-PDV, avec des pouvoirs élargis de contrôle de votre charge de travail.

La tentative de négociation d'un accord RPS en 2020 avait échoué face au refus de la Direction de traiter « les conséquences des réorganisations majeures », thème pourtant présent dans la précédente version de l'accord.

Toutefois, l'entreprise a été condamnée à deux reprises alors qu'elle cherchait à interdire aux CSE le droit de mener des enquêtes approfondies suite à des alertes graves au B2B, chez les commerciaux TPE, ou à un accident mortel sur le périmètre Réseau. Par exemple, le taux d'absentéisme n'est même pas suivi sur la division TPE alors que 20% des commerciaux sont en arrêt maladie longue durée.

@ Protection du volontariat

L'UNSA saura rappeler à la Direction les engagements pris auprès de la DRIETS sur le véritable volontariat pour la validation de ce plan social. Toute dérive sera dénoncée haut et fort.

@ Extension du TAD...

Aucun accord pour ceux qui vont rester afin de garantir à chacun un emploi reconnu dans l'organisation, pour ne pas faire supporter aux salariés restants le surcoût des dépenses de santé qui est constaté après chaque plan de départ et pour obtenir immédiatement et sans condition au moins deux jours de TAD, pour tous les salariés ayant télétravaillé pendant le confinement.

Suivi PDV **T**ableau de bord

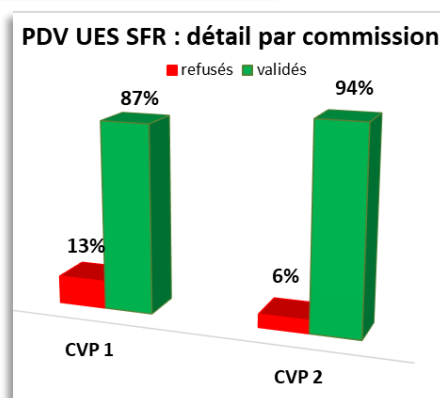
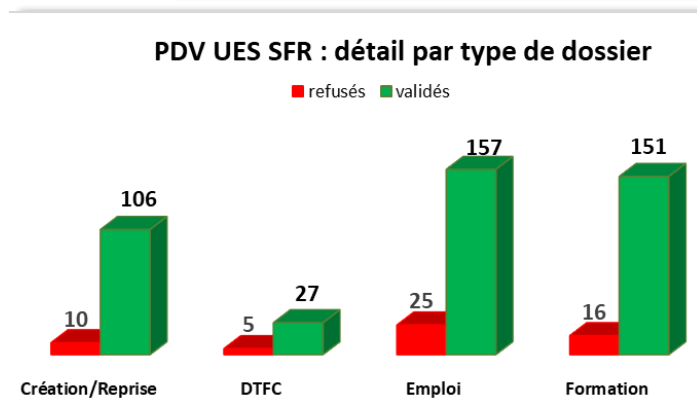
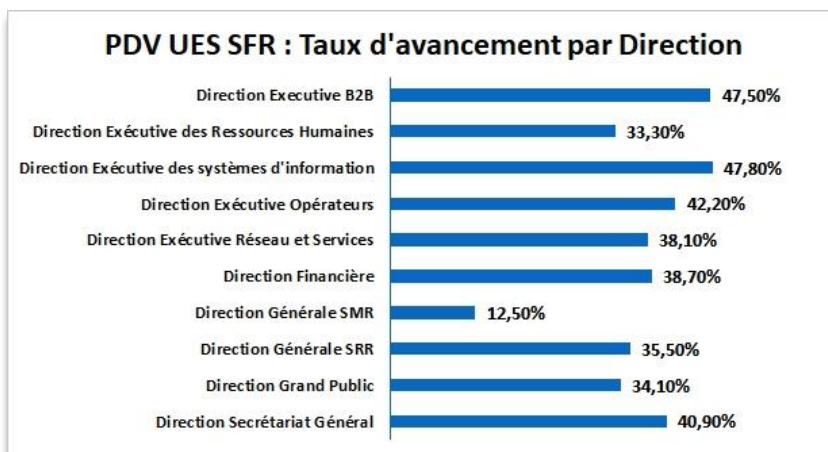
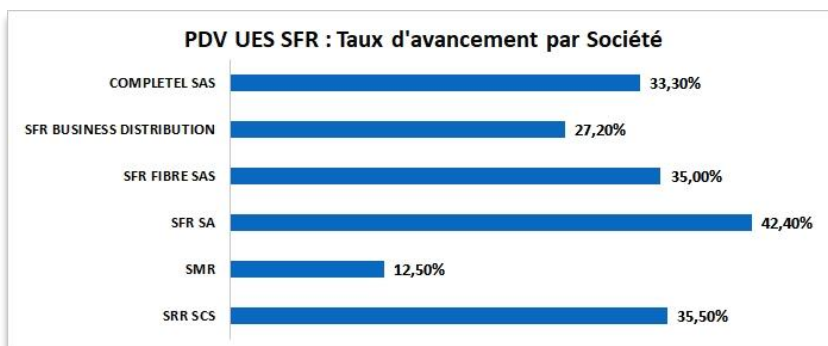
Vous trouvez, ci-dessous, les principaux indicateurs en date du 24 décembre et issus du tableau de bord mis en place par l'UNSA afin de suivre finement la bonne exécution du PDV autonome et dénoncer tout manquement au Livre I et tout traitement inéquitable.

Comme à son habitude, l'équipe UNSA reste à votre disposition pour vous apporter toute l'aide nécessaire dans la limite des prérogatives de notre rôle de représentant du personnel non signataire de l'accord.

Pour toutes vos questions : savpdv@unsacom.fr

UES SFR	Zone Insee : (Tous)		Direction : (Tous)				
Taux d'avancement	Départs encore possibles	Départs validés	Refus CVP	Réaffectations vers PAP dans même catégorie	Repositionnements internes	Désistements	Catégories fermées (niveau Direction Exécutive)
39,80%	60,20% 677	441 / 1125	56	79	9	2	195 / 503

Données au 24/12/2021



PDV Bilan 2021 par direction

DIRECTIONS	Postes occupés	Eligibles Phase 2	Eligibles Phase 1	Postes occupés supprimés	Dossiers validés en CVP	Désistements	Réaffectations vers PAP	Repositionnements vers PAP	Taux d'avancement	Départs encore possibles
Direction Exécutive B2B	1665	728	499	253	108		15	5	47,50%	125
-	1	1	1	0						0
Direction Commerciale GC et International	139	43	38	24	9		2	1	45,50%	12
Direction Commerciale Régions	697	183	136	90	36		4	3	45,30%	47
Direction de la Relation Client	689	396	252	104	40		7	1	42,30%	56
Direction Développement Commercial & Business Intelligence	82	62	42	26	16		1		64,00%	9
Direction Marketing B2B	50	40	28	8	6		1		85,70%	1
Risques & Engagements Projets de Transformations	7	3	2	1	1				100,00%	0
Direction Exécutive Contenus, Acquisitions et Partenariat	13	1	1	0						0
-	13	1	1	0						0
Direction Exécutive des Ressources Humaines	127	92	60	34	11		1		33,30%	22
-	1	1	1	1					0,00%	1
Direction du Développement RH et Gestion des Dirigeants	23	23	16	7	4				57,10%	3
Direction Paie Administration et Reporting RH	40	32	18	8	3				37,50%	5
Direction Relations Sociales	8	8	8	3	2				66,70%	1
Direction Rémunérations et Avantages Sociaux	5	2	2	1					0,00%	1
Direction Stratégie Sociale	1	1	1	1					0,00%	1
DRH B2B et Opérateurs	20	10	7	7					0,00%	7
DRH Fonctions Support et Grand Public	8	6	1	1			1			0
DRH Réseau, SI & Services	21	9	6	5	2				40,00%	3
Direction Exécutive des systèmes d'information	630	295	49	25	12	1	2		47,80%	12
-	1	1	1	0						0
Direction du SI et Services Telecom B2B	180	73	18	10	4		1		44,40%	5
Infrastructure et Bureautique	186	76	2	1	1		0		100,00%	0
SI B2C	207	116	26	13	6	1	0		38,50%	8
SI Connaissance Client et Corporate	56	29	2	1	1		1			0
Direction Exécutive Opérateurs	250	106	86	47	19		2		42,20%	26
-	1	1	1	0						0
Direction Achats & Interconnexion	54	16	4	3	2				66,70%	1
Direction des Opérations Clients	62	16	12	4	2				50,00%	2
Direction Gestion Clients	43	28	28	12	4				33,30%	8
Direction Marché B2B	30	10	9	1	1		2			0
Direction Marché B2C	13	4	1	3			0		0,00%	3
Direction Nationale Collectifs	35	30	30	23	10				43,50%	13
Roaming Operations & Development	12	1	1	1					0,00%	1
Direction Exécutive Réseau et Services	2563	1706	895	600	213	1	38	2	38,10%	348
-	4	2	2	1					0,00%	1
Direction de l'Exploitation	898	568	384	279	75		9	2	28,50%	193
Direction de l'Industrialisation & Qualité des Opérations	40	10	3	2	1				50,00%	1
Direction des Opérations Réseaux	341	262	110	57	23		3		42,60%	31
Direction Développement Réseaux	16	9	9	4	4				100,00%	0
Direction du Déploiement et des Services	699	444	253	172	73		18		47,40%	81
Direction Ingénierie Réseaux & OSS	433	332	110	62	31	1	6		53,60%	26
Direction Terminaux et Plateformes Vidéo	112	68	24	23	6		2		28,60%	15
GSMR	12	9		0						0
INFRACOS	8	2		0						0
Direction Financière	588	295	158	82	28		7	1	38,70%	46
-	2	1	1	0						0
Direction Comptabilité, Consolidation et Trésorerie	66	42	22	6	4				66,70%	2
Direction de la Fiscalité	3			0						0
Direction des Achats et Logistique	133	75	35	21	7		3		38,90%	11
Direction du Contrôle Financier	157	64	36	15	4		1		28,60%	10
Direction du Risque Financier Client	146	68	36	27	6		3	1	29,20%	17
Direction Immobilier et Affaires Générales	63	34	20	11	6				54,50%	5
Direction Revenue Assurance	17	10	7	1	1				100,00%	0
Projets de Transformation	1	1	1	1					0,00%	1
Direction Générale	1	1	1	0						0
-	1	1	1	0						0
Direction Générale SMR	48	20	20	8	1				12,50%	7
-	3			0						0
Direction Administrative et Financière	27	7	7	2	1				50,00%	1
Direction Commerciale	1			0						0
Direction des Ressources Humaines	13	12	12	6					0,00%	6
Direction Technique	2	1	1	0						0
Services généraux	2			0						0
Direction Générale SRR	267	77	65	31	11				35,50%	20
-	1			0						0
Audits, Contrôles et Projets d'entreprise	4	3	3	2	1				50,00%	1
Direction Administrative et Financière	21	8	8	3					0,00%	3
Direction B2B	30	10	2	2					0,00%	2
Direction B2C	74	18	16	8	6				75,00%	2
Direction des Ressources Humaines	3	2	2	1	1				100,00%	0
Direction du Service Clients	49	29	27	12	3				25,00%	9
Direction Technique	72	2	2	0						0
Règlementaire	1			0						0
Revenue Assurance Roaming Interconnexion	4	1	1	1					0,00%	1
RSE/Juridique	2			0						0
Services généraux	6	4	4	2					0,00%	2
Direction Grand Public	557	305	188	101	29		13	1	34,10%	58
-	2	2	1	0						0
Direction Commerciale Grand Public	19	6	3	3	1				33,30%	2
Direction de la Marque	35	27	20	7	5				71,40%	2
Direction Marketing et Digital	154	59	15	13	5		4		55,60%	4
Direction Opération Client	53	36	34	25	7				28,00%	18
Direction Service Client SFR	219	119	79	42	5		9	1	18,20%	27
Direction SFR Analytics	65	50	30	7	4				57,10%	3
Reporting & KPI	10	6	6	4	2				50,00%	2
Direction Juridique Groupe	35	2	2	0						0
-	3	1	1	0						0
Département Juridique Contenu et PI	7			0						0
Direction Affaires Générales, GP et Corporate	13	1	1	0						0
Direction Wholesale et Contentieux	12			0						0
Direction Secrétariat Général	139	38	32	23	9		1		40,90%	13
-	1			0						0
Direction de la Communication	13	4	3	1	1				100,00%	0
Direction des Affaires Réglementaires	26	11	9	6	2		1		40,00%	3
Direction des Relations Institutionnelles et de l'engagement	21	8	7	2	2				100,00%	0
Direction Gestion des Risques et Obligations Légales	78	15	13	14	4		0		28,60%	10
Total général	6883	3666	2056	1204	441	2	79	9	39,80%	677



Choisir l'UNSa, c'est Agir !

Conséquences du PDV : **Vigilance**

En ne signant pas l'accord majoritaire, l'UNSa a refusé de cautionner ce plan social qui nous a paru non justifié, inégalement réparti entre les Directions, les Services et les régions, mal préparé pour une exécution sereine et donc, *in fine*, risqué, voire dangereux pour la pérennité de la société et de l'emploi. L'UNSa garde donc toute sa légitimité pour dénoncer les dérives, défendre les intérêts individuels des très nombreux salariés qui risquent de se retrouver très vite en difficulté, mais aussi de proposer les solutions qui permettront d'éviter le pire.

Néanmoins, pour défendre au mieux vos intérêts, nous avons accepté de participer aux commissions de validation. Avec les premiers départs, nous voulons nous assurer du véritable volontariat, du respect de l'éligibilité, de la pertinence des dossiers et prévenir des risques de situation d'échec. Nous vous conseillons vivement de vous assurer de la viabilité de votre projet.

Depuis la mise en place du PDV, tous les élus de l'UNSa vous accompagnent tout en remontant à la Direction toutes les anomalies constatées. Nous continuerons à le faire jusqu'à la dernière commission de validation prévue le 25/03/2022.

La charge de travail pour ceux qui restent : votre santé ne doit pas être en danger

Dès l'annonce du plan de réduction d'effectifs alors même qu'il était constaté depuis des années une surcharge de travail dans de nombreux services, nous alertons la Direction sur les risques qu'elle faisait courir aux salariés en désorganisant davantage l'entreprise.

Sur ce point crucial, l'UNSa continuera à dénoncer les risques de RPS et œuvrer pour faire cesser ces situations. Nous invitons à ce titre tous les salariés à ne pas hésiter à informer son management de toute surcharge d'activité et de nous le remonter. Afin de faire valider unilatéralement son plan, la Direction a pris des engagements auprès du Ministre du Travail qui doivent être respectés.

La Direction aura tendance à vous parler de « PRIORISATION ». Certes quand cela est possible, prioriser ses tâches peut permettre de travailler mieux. Mais travailler constamment à un rythme élevé ne règle pas le problème de fond et fait peser sur vous le risque de surmenage, voire de burn-out.

Une désorganisation qui s'empire : la Direction doit réagir pour tous

Les départs des salariés dans le cadre du plan se font immédiatement dès le projet validé sans tenir compte de la possibilité d'organiser le transfert des projets. A cela s'ajoute à une organisation du travail déjà chaotique dans certaines Directions du fait de manques de moyens, de dépendances vis-à-vis de sous-traitants eux-mêmes sous l'eau ou mal formés, « d'urgences » empêchant toute planification.

Régulièrement, les salariés nous remontent ces dysfonctionnements chroniques qu'ils sont obligés de compenser par une augmentation de leur charge de travail et nous font part de leur inquiétude sur leurs difficultés quotidiennes à assurer leurs missions ainsi que sur la qualité de service qui continue à se dégrader pour les clients.

Les « nouveaux » outils : Réalité ou science-fiction ?

La Direction a justifié une nouvelle fois les nombreuses suppressions de postes par la mise en place de nouveaux outils en utilisant de manière exagérée la notion de « digitalisation ».

L'UNSa s'interroge vraiment sur les réelles motivations de la Direction alors même qu'elle sait que certains outils sont encore à l'état de projet ou connaissent des difficultés de finalisation ou de mise en place. Nous demandons depuis longtemps un suivi régulier dans le cadre des réunions des CSE métiers. Comme à son habitude, l'UNSa dénoncera tout manquement et réclamera des moyens suffisants et appropriés à chaque situation.

Les reclassements et repositionnements après les départs externes

L'UNSa continuera de réclamer pour les salariés qui ne partent pas le maintien au poste initial. A défaut, la Direction devra proposer des postes conformes aux souhaits et attentes des salariés. L'UNSa sera très attentive aux moyens qui seront déployés pour accompagner les salariés durant cette transition.

Les mobilités et formations

L'UNSa estime indispensable d'accompagner chaque mobilité pour sécuriser le passage d'un emploi à un autre. Les formations qui seront alors dispensées devront prendre en compte l'ensemble des besoins du salarié afin qu'il soit le mieux préparé pour son nouveau poste.

La mise en place des organisations cibles

L'UNSa demande à disposer des organisations cibles au plus vite pour s'assurer après le départ des salariés volontaires du bon équilibre entre la charge de travail/les compétences et les ressources nécessaires et qualifiées pour l'activité. L'UNSa réclame la mise en place d'une commission de suivi des organisations cibles et appelle les salariés à remonter toute situation nécessitant une analyse.

Le livre 2 Bis

Avant même l'homologation du PDV, l'UNSa dénonçait l'anticipation de certaines réorganisations dans plusieurs services. Dès lors nous nous sommes retrouvés avec un livre II anticipé et en décalage avec la réalité. Nous réclamons l'ouverture d'une commission lors du livre II bis pour assurer un suivi durant la phase de transition et garantir une organisation cible adaptée aux besoins de chaque activité.





Choisir l'UNSa, c'est Agir !

Les priorités UNSa en 2022

Lors de la négociation de l'accord majoritaire, l'UNSa s'est fixé comme objectif premier d'obtenir des avancées significatives pour les salariés qui restent. La non-signature de l'UNSa s'explique par le refus de la Direction de prendre des engagements pour ceux qui restent en matière d'emploi, de visibilité sur l'avenir, de stabilité des effectifs mais également de partage de la valeur afin d'améliorer le pouvoir d'achat de tous.

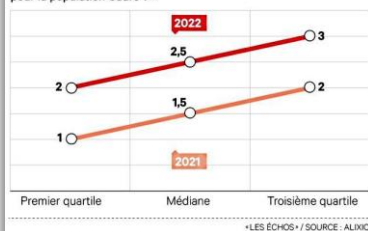
L'UNSa continue à revendiquer avec réalisme et argumentation ces perspectives pour 2022 au sein d'un Groupe qui dispose de moyens financiers lui permettant de mettre en place une vraie politique de dialogue social et des dispositifs de motivation des salariés à la hauteur de ses résultats financiers.

L'ENGAGEMENT SUR L'EMPLOI

Malgré le refus de la Direction de s'engager sur le maintien de l'emploi, l'UNSa réclame une stabilité des effectifs à l'issue du PDV, et ce, au moins, jusqu'à fin 2023. La situation économique du groupe ne justifie plus de tailler dans les effectifs. Pour rappel la rentabilité par salarié reste la meilleure du secteur des télécom en France selon notre expert SEXTANT.

UNE NAO 2022 À MINIMA À LA HAUTEUR DE L'INFLATION

Les prévisions d'augmentations des cadres
En %
« Quel est votre budget prévisionnel d'augmentation salariale pour la population Cadre ? »



L'UNSa demande à la Direction de se conformer à l'enquête Alixio qui prévoit une augmentation dans les grands groupes entre 2% et 3% pour 2022 pour suivre la hausse des prix évaluée à 2,8%.

C'est inconcevable pour l'UNSa que les salariés perdent du pouvoir d'achat !

(source : <https://www.lesechos.fr/idees-debats/editos-analyses/du-grain-a-moudre-pour-les-cadres-1374161>)

PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT EN ACCORD AVEC LES RÉSULTATS

L'UNSa réclame une meilleure répartition des richesses compte tenu des résultats du Groupe et de l'inflation évaluée à 2,8%. Les salariés ne peuvent plus se contenter de 200 euros de participation alors que les actionnaires vont bénéficier de plus de 4 milliards de dividendes ! La Direction se doit d'utiliser au mieux les dispositifs gouvernementaux d'incitations afin de veiller à la meilleure répartition des richesses. L'UNSa rappelle à la Direction que les richesses créées sont le fruit du travail des salariés et de leur performance !

UN VRAI ACCORD DE TAD (MINIMUM 2 JOURS POUR TOUS LES VOLONTAIRES)

Dès le début de la pandémie, l'UNSa a réclamé des moyens supplémentaires à la hauteur de la crise sanitaire pour permettre aux salariés de continuer à travailler en toute sécurité.

Mais l'accord de TAD actuel ne suffit plus. C'est pourquoi l'UNSa demande l'ouverture d'une nouvelle négociation pour disposer d'un minimum de 2 jours de TAD par semaine, accompagnés de la prise en charge des frais occasionnés (*panier repas, énergie, mobilier, box...*)

UNE VISIBILITÉ SUR LES VRAIS OBJECTIFS DE NOS ACTIONNAIRES POUR 2025

L'UNSa entend comprendre quelle est la stratégie pour SFR vu des actionnaires. Est-ce qu'il est prévu de développer encore plus SFR par le rachat de MVNO existants comme Coriolis, Afone, Prixtel ? Quelle stratégie Altice [qui convoite Eutelsat] pour SFR et BT face à une consolidation du secteur des Télécoms attendue ?

Ainsi qu'un accord de GPEC à la hauteur des évolutions de nos métiers, la reprise de la négociation de l'harmonisation des statuts entre toutes les sociétés de l'UES SFR...



Rejoindre & adhérer à l'UNSa



Bulletin d'adhésion UNSa COM 2022

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 ADHÉRENT

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

INFORMATIONS SUR LA COTISATION

BAREME DE COTISATION UNSa COM

Repère de classification	Cotisation trimestrielle	Cotisation semestrielle	Cotisation annuelle	Coût réel (après crédit d'impôt)	Le paiement en plusieurs fois est possible uniquement par prélèvement automatique
A	13,50 €	27 €	54 €	18 €	Remplir la demande de prélèvement automatique ci-dessous
B	15,00 €	30 €	60 €	20 €	
C	16,50 €	33 €	66 €	22 €	
D	18,00 €	36 €	72 €	24 €	
E	20,00 €	40 €	80 €	26 €	
F	24,00 €	48 €	96 €	32 €	
G	48,00 €	96 €	192 €	64 €	

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

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

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

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

AUTORISATION DE PRELEVEMENT - IBAN

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

NUMERO NATIONAL D'EMETTEUR
510694

IBAN :

BIC :

Signature :

A le

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

Version du 18/11/21



Bulletin d'adhésion UNSa COM 2022

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 reconnaissent pas dans le discours des organisations existantes dans l'entreprise et pour apporter une nouvelle dimension à la négociation.

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

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

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

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

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

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

Pourquoi adhérer à l'UNSa COM ?

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

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

Précédée de la mention "Lu et approuvé" et daté

Signature de l'adhérent(e) :

Le :

Contacts adhésions UNSa COM : Pascale FICHAUT, Olivier CHAPEAU - Bureau B2.013 2^e étage Bâtiment Ouest à Balard
Courriels : pascale.fichaut@sfr.com ; olivier.chapeau@sfr.com

Version du 18/11/21

RESTEZ
INFORMÉ

Toute l'Actu du Groupe
Flash Info - News Letters

<https://unsacom.org/>



dscunsa@sfr.com



@Unsa.com



Unsa.com



www.unsacom.org