

# Toute l'équipe UNSa vous souhaite



## SOMMAIRE

- **Endettement du Groupe**
- **Droit d'Alerte Economique**
- **Emplois**
- **NAO 2024**
- **Dialogue Social**



# ENDETTEMENT

*On doit savoir vers où on nous emmène !*

## Situation à date

La situation d'Altice France avec ses **24 Md€** de dette qui représentent plus de 6 fois son résultat opérationnel (EBITDA) fait de ce groupe le plus endetté d'Europe. Ses titres de dette sont les plus mal notés parmi les opérateurs français sur les marchés financiers !

Le paiement des intérêts représente plus de **1,3 Md€** par an pour un EBITDA en 2022 de 4 Md€, niveau qui serait en baisse en 2023 et 2024 et insuffisant pour financer les intérêts, les investissements et les divers besoins.

En effet, Altice France fait face à des échéances de **1,5 Md€ en 2025, 1,3 Md€ en 2026, 5,4 Md€ en 2027, 9,2 Md€ en 2028 et 6,3 Md€ en 2029 !** des échéances qu'il faut traiter au moins un an à l'avance.

Notre actionnaire a beau minimiser la dette colossale en interne, l'effet de l'inflation et de la hausse des taux d'intérêts prohibitifs et insoutenables de 11,5% l'oblige, lui qui a bâti son empire à crédit, à payer l'argent plus cher. Entre ce risque financier, la stagnation de SFR et l'affaire PICOAS en juillet, tout un modèle vacille.

Notre groupe est victime de l'empilement des dettes depuis des années. Il fait face à trois enjeux qui constituent autant d'impasses si le groupe ne trouve pas de solutions :

- Maintenir la poursuite des activités aujourd'hui et demain en sécurisant le financement du compte-courant de 1,5 Md€,
- Faire face au premier mur des dettes en 2025 et 2026 (au total près de 3 Mds€),
- Trouver une solution à la fois de refinancement et de diminution de l'endettement à mettre en œuvre de nombreux mois avant le mur de 2027 (potentiellement plus de 20 Mds€) !

Face à la situation, aux inquiétudes et aux pressions des créanciers, l'actionnaire s'est engagé à réduire l'endettement et à le ramener à 4,5 années d'EBITDA !, soit en théorie une baisse des dettes de 6 Md€ !. **Mais comment ?**



# ENDETTEMENT

## Projets du Groupe

### Céder ce qui peut l'être et vite

Altice France a annoncé fin 2023 la cession à hauteur de 70 % des Datacenters à un investisseur financier pour un montant de 525 M€.

### Lever de la DETTE

Les conditions de marchés (taux de 11,5%) rendent tout refinancement important improbable. Altice France a levé, fin décembre 2023, 350 M€ à maturité début 2027 à un taux de 11,5%. La somme faible à comparer avec les 24 Md€ de dette donne la mesure des besoins et l'assèchement des sources de financement.

### Ouverture du CAPITAL tout en gardant le contrôle

L'apport de fonds propres est la solution la plus viable et la plus saine. Mais qui pose des questions pour sa mise en œuvre.

- Quelle valeur donner aux actions ?
- Quel montant et pour quels usages ?
- Quel projet commun mettre en œuvre en vue de faire face aux murs de la dette et dégager une plus-value potentielle? Et avec quelle gouvernance ?

L'actionnaire, avec l'aide de banques d'affaires et d'investissement, a lancé la recherche de partenaires au 3<sup>ème</sup> trimestre 2023. A date, l'examen des offres reçues est en cours.



*"Qui sème le vent récolte la tempête."*

# Le droit d'alerte économique

## Où en sommes-nous ?

## Le droit d'alerte économique

Pour rappel, le CSEC a désigné le 25 octobre le cabinet Sextant pour l'assister dans la poursuite du droit d'alerte économique, il est en charge notamment de passer en revue les options stratégiques, les projets de désendettement et leurs implications à court et à moyen terme sur les activités et sur l'emploi.

Face à cette procédure sans précédent et aux difficultés importantes que notre expert est confronté pour réaliser sa mission, nous avons été obligés d'assigner la société pour obtenir les documents sur les options stratégiques et les projets de désendettement. **Une audience du tribunal est prévue le 18 janvier 2024.**

**Pour l'UNSA, les salariés ne doivent pas être une nouvelle fois les perdants des excès de l'actionnaire et de ses tractations avec les créanciers et les investisseurs éventuels.**

## Les craintes de L'UNSA

### ➤ Réorganisation et Transformation

La direction Générale a annoncé le 29 novembre 2023 l'arrivée de M. LE RENARD au poste de Directeur Exécutif Transformation. A ce jour, ce nouveau membre du COMEX n'a pas été présenté aux Instances Représentative du personnel, il en va de même pour ses missions.

Le monde de la finance raffole des destructions d'emplois pour faire des économies rapidement. **Est-ce là sa principale mission ?**

### ➤ Une vente par appartement

Après avoir cédé les points hauts à CELLNEX, 49% de XpFibre et maintenant les datacenters, nous craignons pour le Réseau, le B2B ou bien les Médias.

### ➤ Un risque de procédures collectives

Si la direction exclut tout risque, le danger n'est pas à écarter si le groupe n'arrive pas à lever 3-4 Md€ à court terme ! Cela pourrait précipiter rapidement le destin d'Altice France vers au mieux une procédure de sauvegarde financière accélérée et au pire une procédure de sauvegarde tout court avec son lot de cessions et de réorganisations.

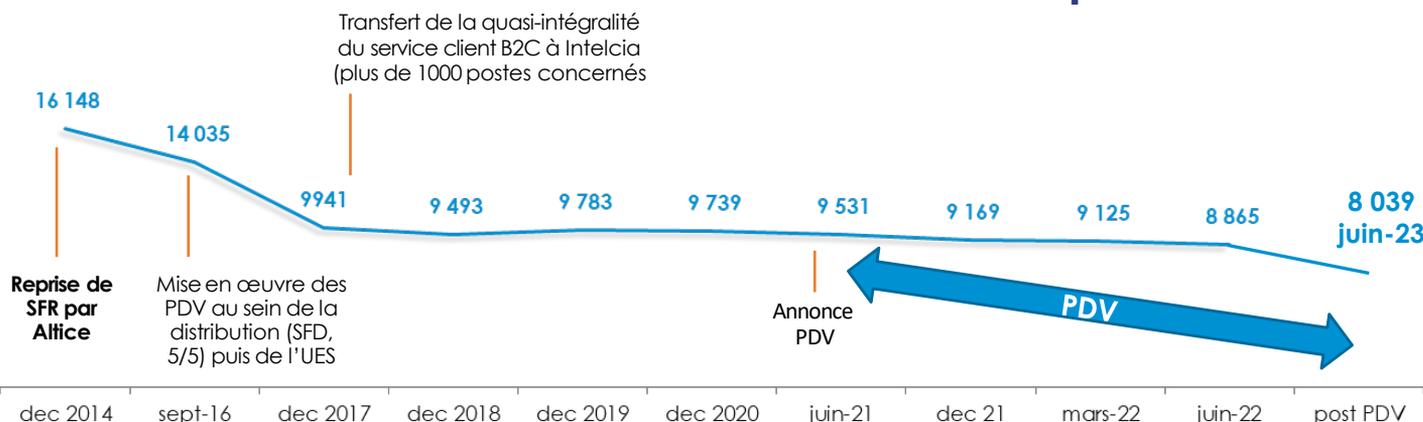


# EMPLOIS

Quand on croit avoir touché le fond,  
on continue à creuser ...



## Évolution de l'effectif CDI UES SFR + SFR DISTRIBUTION depuis 2014



## Une GEPP au service du SOCIAL et non de la FINANCE

Nous avons le devoir de tout faire pour **garder la maîtrise des départs volontaires** car c'est le meilleur moyen de **donner un maximum de sens au maintien, voir même de développement, de l'employabilité en interne.**

Pour y arriver il faut que notre Direction accepte de changer de **logique dévastatrice** en termes d'emplois. **La pérennité de SFR est en jeu**, il faut augmenter et sauvegarder les compétences clés internes tout en faisant évoluer les salariés pour répondre durablement aux attentes du marché et aux enjeux économiques.

**A quand une Direction capable d'impulser une vraie dynamique, porteuse de sens pour l'entreprise et pour l'ensemble des salariés ?**

**Comment notre Direction peut-elle continuer à investir des broutilles quand il s'agit de l'employabilité interne ?**

La GEPP doit répondre à une stratégie de l'emploi à deux ans. Elle ne doit pas permettre à l'entreprise de mettre en œuvre des restructurations qui ne sont pas encore connues sans avoir à recourir à la négociation collective pour que des mesures adaptées soient mises en œuvre. L'UNSa a dénoncé le fait que la Direction entend mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi constamment ouvert sur les services qu'elle décide d'impacter en ne laissant alors aucune place au volontariat.

L'UNSa demande à la Direction de rouvrir les négociations d'une GEPP en commençant par présenter aux représentants du personnel une vraie stratégie du Groupe et du Pôle Télécom.

**Des Postes à  
Pouvoir qui ne  
baissent pas, des  
Entrées qui  
commencent tout  
juste à compenser  
les Sorties, encore  
trop de turnover et  
des apprentis en  
guise de renforts ...**

ORGA	Postes à pouvoir au 25 décembre 2023		PAP		ancienneté en mois		
	internes	dont ext.	Min	Max	Moy	Moy (ext)	
Direction Exécutive B2B	143	84	0,2	39,4	8,9	4,3	
Direction Exécutive des systèmes d'information	46	16	0,2	22,6	7,9	6,3	
Direction Exécutive Réseau	30		0,8	38,7	9,0		
Direction Financière	9	4	1,7	25,6	9,2	1,9	
Direction Grand Public	9	1	0,3	20,3	9,4	1,4	
Division Services Opérateurs	6		0,2	9,1	3,4		
Direction Générale SRR	5	2	4,2	37,5	18,2	4,8	
Secrétariat Général	5	3	1,6	20,7	8,9	3,7	
Direction Exécutive des Ressources Humaines	2	1	3,0	22,5	12,8	0,9	
Direction Exécutive Contenus, Acquisitions et Partenariat	1		2,3	2,3	2,3		
Direction Générale SMR	1	1	4,3	4,3	4,3	1,3	
<b>Total général</b>	<b>257</b>	<b>112</b>	<b>0,2</b>	<b>39,4</b>	<b>8,8</b>	<b>4,4</b>	

**POUR QUE NOS ACTIONS CONTINUENT À VOUS SERVIR**

# NAO 2024

## NOS REVENDICATIONS



MESURES	Revendications UNSa
Augmentation Collective	5% pour tous
Augmentation Individuelle	3%
Minima CCNT	Réajustement sur la base des salaires fixes payés en dessous des minima CCNT
ASC	Passage de 1% à 1,5% de la masse salariale afin de compenser les effets du PDV et pouvoir augmenter les chèques cadeaux, les chèques vacances, permettre à plus de salariés de bénéficier de plus de voyages CSE subventionnés, proposer une meilleure subvention des locatifs...
Enveloppe Spécifique	Enveloppe pour métiers en tension (en les définissant) - enveloppe pour le recrutement afin de répondre aux problématiques de charge de travail
Restauration	<b>Augmentation de la part RIE à 6€ (part employeur)</b> <i>(aligner la part employeur TP /RIE même montant 6,91 parts employeur (URSAF))</i> <b>aligner la part employeur TP /RIE même montant 6,91 part employeur (URSAF)</b>
Mesures spécifiques	Prime pour Acting de plus de 6 mois
Télétravail	Augmentation de l'allocation forfaitaire journalière
Mesures spécifiques de conciliation vie personnelle et vie professionnelle	Passage à 5J pour les décès proches (père, mère, frère, sœur, conjoint,)
	Congés Sabbatiques proches aidants : le salarié doit être éligible aux AI
Transport	<a href="#">Mise en place du Forfait mobilité durable</a>
Mesures Spécifiques SRR	Prise en charge des frais Carburant SRR/SMR à hauteur de 90%
Calendrier Négociation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Accord harmonisation des statuts</a></li> <li>• <a href="#">GEPP</a></li> <li>• <a href="#">Accord 3x8</a></li> <li>• <a href="#">Astreintes</a></li> </ul>
Egalité PRO H/F	En attente des éléments détaillés pour faire nos préconisations de régularisation des écarts

En augmentant les salaires en 2023, la Direction estime avoir fait les efforts nécessaires par rapport à l'inflation. En 2024, elle envisage quelques rattrapages pour une petite minorité et des augmentations à la hauteur de ce que les salariés donnent.

Pour l'**UNSa**, les premières enveloppes présentées en NAO ne présagent rien de bon si ce n'est d'inciter les salariés à baisser leur niveau d'effort et accroître les tensions sociales.

Plusieurs spécialistes annoncent des budgets prévisionnels d'augmentation compris entre 3,5 % et 4 % en médiane en 2024 pour l'ensemble des salariés avec une part des augmentations individuelles plus importantes si « l'inflation devenait moins forte » dans une logique « de reconnaissance et de performance ». **Chez SFR, on est encore très très loin.**

L'**UNSa** attend de la Direction plus de créativité si elle souhaite maintenir la motivation des salariés.



# ÉLECTIONS PRO 2023

un grand MERCI pour votre confiance



SFR DISTRIBUTION				
20 mars 2023				
( participation = 59,84% )				

Organisation Syndicale	Suffrages exprimés	% Suffrages exprimés	Nbre de sièges	% Représentativité
UNSa	736	53,92%	15	55,34%
CFTC	437	32,01%	8	32,86%
CFDT	157	11,50%	3	11,80%
CGT	35	2,56%	0	

SFR				
15 juin 2023				
( participation = 70,52% )				

Organisation Syndicale	Suffrages exprimés	% Suffrages exprimés	Nbre de sièges	% Représentativité
UNSa	2588	52,87%	51	56,87%
CFDT	1101	22,49%	21	24,19%
CFTC	862	17,61%	16	18,94%
CFE-CGC	243	4,96%	4	
SUD	89	1,82%	0	
FO com	12	0,25%	0	

Coriolis Telecom				
24 octobre 2023				
( participation = 74,77% )				

Organisation Syndicale	Suffrages exprimés	% Suffrages exprimés	Nbre de sièges	% Représentativité
CFDT	86	53,75%	6	53,75%
UNSa	74	46,25%	4	46,25%

ERT				
5 décembre 2023				
( participation = 56,63% )				

Organisation Syndicale	Suffrages exprimés	% Suffrages exprimés	Nbre de sièges	% Représentativité
UNSa	569	72,48%	16	79,25%
CFDT	149	18,98%	3	20,75%
FO	67	8,54%	1	

IC@RT				
7 décembre 2023				
( participation = 64,27% )				

Organisation Syndicale	Suffrages exprimés	% Suffrages exprimés	Nbre de sièges	% Représentativité
FO	99	32,67%	5	32,67%
UNSa	88	29,04%	3	29,04%
CGT	81	26,73%	4	26,73%
CFDT	34	11,22%	2	11,22%

RHON' TELECOM				
26 décembre 2023				
( participation = 68,08% )				

Organisation Syndicale	Suffrages exprimés	% Suffrages exprimés	Nbre de sièges	% Représentativité
UNSa	590	85,38%	16	89,12%
CFDT	72	10,42%	1	10,88%
CFTC	29	4,20%	0	

## Dialogue Social

### CSE : quel bilan cinq ans après leur mise en place ?

Instauré par les ordonnances Macron de 2017 dans les entreprises de onze salariés et plus, le CSE (comité social et économique) est né de la fusion du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

En 2023, plus de 50 000 CSE sont arrivés au bout de leur premier mandat, l'heure du bilan pour cette jeune entité dont la vocation était de simplifier et de centraliser les démarches pour accélérer le traitement des sujets impliquant les instances représentatives du personnel.

Simplification des démarches ou détérioration du dialogue social ? Direction et représentants du personnel n'ont pas le même avis sur les effets de la fusion des IRP au sein du CSE.

Le dialogue social s'est dégradé du fait de la création du CSE, avec notamment une moins bonne prise en compte des réclamations individuelles et collectives et une moindre prise en charge des questions de santé et de sécurité au travail.

### Un choc de simplification apprécié par les chefs d'entreprise

La mise en place des CSE, a contribué à la simplification des process au service d'une meilleure efficacité, du point de vue de la direction.

### Un bilan plus mitigé du côté des représentants du personnel

La polyvalence accrue des élus du CSE est à double tranchant : si les représentants du personnel apprécient d'avoir une vision transverse des sujets qui permet moins à la direction de botter en touche, ils regrettent la baisse du nombre d'heures de délégation qui leur sont allouées, en dépit d'un volume d'heures plus important consacré à l'exercice de ces fonctions.

Des ordres du jour de réunion trop chargés, où les sujets ne sont abordés que de manière superficielle. Un déficit d'expérience des représentants du personnel, rarement experts de la totalité des sujets traités par le CSE (évolution économique et financière de l'entreprise, salaires, formation professionnelle, conditions de travail, santé et sécurité au travail, respect des droits des salariés...).

Un étiolement du lien de proximité avec l'ensemble des salariés « Comme on a moins d'élus, on sait moins ce qui se passe dans certains services (...) »

POUR QUE NOS ACTIONS CONTINUENT À VOUS SERVIR



# MERCI

POUR QUE NOS ACTIONS CONTINUENT À VOUS SERVIR