

From: **UNSaNews** <unsa@unsacom.fr>
To: **covid19@unsacom.fr** <covid19@unsacom.fr>
Subject: [covid19] TR: Lettre ouverte de l'UNSA à la Direction Générale d'Altice France
Date: 03.04.2020 12:00:08 (+0000)
Attachments: Lettre Ouverte UNSA 3 avril 2020.pdf (3 pages), ATT00001.txt (1 page)

Chers adhérents,

Veuillez trouver ci-dessous le courrier de l'UNSA qui vient d'être envoyé à notre Direction Générale.

Ce courrier fait référence entre autres à nos échanges avec l'Exécutif (Ministère du Travail).

- L'UNSA continue son travail pour défendre les intérêts de chaque salarié, nous sommes en plein COMBAT SOCIAL.
- L'UNSA tient à confirmer ses positions, à proposer sa vision sur le chômage partiel de masse, et à demander des garanties sur l'emploi de TOUS.

Cordialement

Syndicat UNSA COM

Altice Campus – Bâtiment Ouest B2.013
16 rue du Général Alain de Boissieu
75015 – PARIS

unsa@sfr.com / unsa@unsacom.fr

<http://collab/sites/os/UNSA/default.aspx>
<http://unsacom.org/>



De : CHOUKRANE, Abdelkader

Envoyé : vendredi 3 avril 2020 13:37

À : WEILL, Alain <alainpweill@sfr.com>; RABUEL, Gregory <gregory.rabuel@sfr.com>; DREYFUSS, Arthur <arthur.dreyfuss@altice.net>

Cc : CAUVET, Florence <florence.cauvet@sfr.com>; LAMY, Jérôme <jerome.lamy@sfr.com>; HAKKI, Hocine <hocine.hakki@sfr.com>; FICHAUT, Pascale <pascale.fichaut@sfr.com>; BEN MAATOUG, Brahim <brahim.benmaatoug@sfr.com>; ALPOIM, Patrick <patrick.alpoim@sfr.com>

Objet : lettre ouverte de l'UNSA

Monsieur le Président Directeur Général d'ALTICE France,

Messieurs les Directeurs Généraux de SFR des pôles Télécom et Médias,

Monsieur WEILL,
Monsieur RABUEL,
Monsieur DREYFUSS,

L'UNSA, première organisation syndicale de l'UES SFR et du groupe ALTICE France, entend revenir vers vous dans le cadre de cette crise sans précédent que traverse le pays et son impact sur notre entreprise.

Nous avons fait savoir par courrier aux ministères du Travail et de l'Economie que nous avons été particulièrement choqués de la manière précipitée avec laquelle vous avez sélectionné sans aucune concertation les services qui devaient être placés en « chômage partiel » et ceux qui devaient continuer à travailler pendant cette période.

Aucune urgence, tant de procédure que d'indemnisation, n'imposait de vous adresser directement aux salariés sans respecter le caractère préalable de l'information du CSE CENTRAL de l'UES SFR et des autres CSE des pôles télécom et médias. L'UNSA a d'ailleurs constaté que chez ERT et Rhône'Telecom (pôle Altice Technical Services) la procédure a été respectée.

L'UNSA, de par ses contacts avec l'Exécutif a eu la confirmation que vous ne pouvez pas vous exonérer d'un échange loyal sur la question du chômage partiel en invoquant une quelconque urgence.

Le dispositif mis en place par l'Administration permet justement, sans perte de droits, la discussion préalable dans le cadre d'un dialogue social apaisé.

Notre réaction légitime et assumée par l'envoi d'un courrier adressé aux ministères du Travail et de l'Economie montre notre détermination à nous associer pleinement à la solidarité nationale, tout en préservant les intérêts des salariés. Vous vous fourvoyez, M. Gregory RABUEL, en affirmant que nos actions syndicales se résument à faire les gros titres dans la presse.

Pour l'UNSA, il était bien évident que suite à votre décision de fermeture des boutiques SFR, la mise en chômage partiel des salariés travaillant directement au contact des clients pouvait être comprise.

Le recours à la solidarité nationale, dans une entreprise telle que la nôtre, qui souffrira moins que d'autres des conséquences du confinement, notamment au regard des récurrences de ses revenus et de l'obligation de continuité de service, doit toutefois nous interroger sur l'amplitude de cette activité partielle que vous avez imposée.

Il nous apparait donc essentiel de garder en activité les salariés appartenant à des services qui peuvent s'exercer par l'usage du télétravail et sans discrimination, tel que :

▸ **Direction Réseaux / SI :**

A la Direction Technique : la mise en activité partielle d'une majorité de chargés d'affaire va entraîner un gel des dossiers qui produira du retard dans les propositions à remettre aux clients et aura pour conséquence également des difficultés pour les commerciaux à signer des affaires.

A la DOR : la production peut profiter de ce moment pour se mettre à jour sur les aspects administratifs et préparer les prochainsancements de projet. Mais vous avez décidé d'en arrêter un certain nombre : **difficile d'entraîner la roue quand il manque des maillons dans la chaîne.**

Nous avons eu l'information que de nombreux projets ont été suspendus ou arrêtés du fait du manque de ressources lié à **la mise en activité partielle**, autant coté Exploitation qu'Ingénierie. Ces projets peuvent être maintenus dans leur majorité afin de garantir dans les meilleures conditions la reprise d'activité.

▸ **Direction Grand Public :**

Bien que la fermeture des boutiques a un effet important sur l'activité dans cette direction, le marketing va être primordial pour la période qui va suivre où nous allons devoir redoubler d'efforts pour conserver et conquérir un maximum de clients.

Dans les équipes Omnical il n'y pas lieu de mettre en place ce dispositif d'activité partielle, leur tâche est justement de vendre à distance via le Web, le téléphone et les solutions digitales, ce qu'ils peuvent tout à fait continuer à faire !

Au sein des équipes Analytics là encore l'arrêt des projets est une décision opérationnelle qui ne peut être justifié par la crise sanitaire, pour preuve nos partenaires continuent de télétravailler et nous attendent.

▸ **Direction B2B :**

Avec plus de 40% des effectifs en chômage partiel, nous ratons des opportunités business importantes en ces temps de télétravail intenses et généralisé pour les entreprises. Les RDV clients peuvent continuer à se faire par téléphone ou par Visio. Les équipes doivent aussi anticiper et préparer les futures affaires, l'arrêt brutal de ces activités causera un retard que nous aurons du mal à rattraper. Nous pouvons entendre la baisse d'activité sur le segment PME/TPE mais beaucoup moins sur les Grands Comptes, les Hauts De Segment et à la DSO.

De plus, certains ralentissements s'expliquent par des difficultés structurelles et ne sauraient en aucun cas être justifiés par la crise lié au covid-19.

▸ **Direction Financière :**

Aux achats l'impact du chômage partiel va nuire à nos stocks et il faudra faire face à l'afflux de nos clients désireux de s'équiper dans nos boutiques post-confinement, impact sur nos investissements futurs qu'il convient de préparer.

A la DIAG : bien que l'exploitation des sites soit au ralenti, il y a toujours une activité due à notre statut d'OIV. Les sites doivent être maintenus dans le cadre du PCA où tout collaborateur doit pouvoir se rendre sur site si besoin.

▸ **SRR / SMR :**

Les proportions de mise en activité partielle doivent être les mêmes que pour les directions Réseaux/SI, GP, Support et B2B en métropole.

▸ **Direction Ressources Humaines :**

L'activité ressources humaines est hautement importante en ces temps de crise, n'oublions pas qu'elles contribuent à maintenir un fort engagement des salariés, ce qui n'est pas une tâche négligeable au vu de l'impact de vos décisions sur le moral et la motivation de tous. Nous constatons qu'il n'y a pas de corrélation entre les RH mises au chômage partiel et les directions opérationnelles qu'elles gèrent.

Ce n'est là pas une analyse exhaustive, l'UNSA ne manquera pas de la compléter lors du prochain CSE Central de l'UES SFR et des CSE des autres entités.

Une limitation du recours massif au chômage partiel éviterait aux managers de continuer à faire appel à des salariés en chômage partiel ou d'accroître la charge de travail pesant sur les salariés restant en activité. A ce titre, il conviendra dans la discussion qui ne manquera pas

d'intervenir entre nous, de neutraliser, notamment pour les objectifs, les effets de cette activité réduite.

Nous souhaitons, que l'appel à cette solidarité limite au maximum les conséquences notamment financières avec la mise en place de mécanismes de compensation des pertes de salaires.

Nous vous demandons que cet appel à la solidarité vous permette de vous engager au respect des garanties sur l'emploi pour aujourd'hui et surtout pour demain.

A l'UNSA nous sommes toujours à la fois convaincus et disponibles pour travailler à replacer le Dialogue Social au centre des préoccupations ; pour œuvrer à conclure un dispositif équitable qui préservera les intérêts des salariés et de l'entreprise.

Il en va du respect de ces points, du bon fonctionnement de SFR vis-à-vis de ses clients et de ses salariés. SFR doit également montrer sa capacité à s'adapter en temps de crise, pour ne pas prendre plus de retard vis-à-vis de ses concurrents, il sera très difficile de relancer une machine quasi à l'arrêt... Dans le cas où nous n'arrivons pas à obtenir le respect de ces engagements qui devront être, selon nous, repris dans un accord, nous continuerons à mener ce combat, toujours dans la défense des droits des salariés que nous représentons.

Syndicalement votre,

Abdelkader CHOUKRANE,
Secrétaire Général de L' UNSa Com.



Lettre ouverte de l'UNSa

Vendredi 3 avril 2020,

Monsieur le Président Directeur Général d'ALTICE France,

Messieurs les Directeurs Généraux de SFR des pôles Télécom et Médias,

Monsieur WEILL,
Monsieur RABUEL,
Monsieur DREYFUSS,

L'UNSA, première organisation syndicale de l'UES SFR et du groupe ALTICE France, entend revenir vers vous dans le cadre de cette crise sans précédent que traverse le pays et son impact sur notre entreprise.

Nous avons fait savoir par courrier aux ministères du Travail et de l'Economie que nous avons été particulièrement choqués de la manière précipitée avec laquelle vous avez sélectionné sans aucune concertation les services qui devaient être placés en « chômage partiel » et ceux qui devaient continuer à travailler pendant cette période.

Aucune urgence, tant de procédure que d'indemnisation, n'imposait de vous adresser directement aux salariés sans respecter le caractère préalable de l'information du CSE CENTRAL de l'UES SFR et des autres CSE des pôles télécom et médias. L'UNSA a d'ailleurs constaté que chez ERT et Rhône'Telecom (pôle Altice Technical Services) la procédure a été respectée.

L'UNSA, de par ses contacts avec l'Exécutif a eu la confirmation que vous ne pouvez pas vous exonérer d'un échange loyal sur la question du chômage partiel en invoquant une quelconque urgence.

Le dispositif mis en place par l'Administration permet justement, sans perte de droits, la discussion préalable dans le cadre d'un dialogue social apaisé.

Notre réaction légitime et assumée par l'envoi d'un courrier adressé aux ministères du Travail et de l'Economie montre notre détermination à nous associer pleinement à la solidarité nationale, tout en préservant les intérêts des salariés. Vous vous fourvoyez, M. Gregory RABUEL, en affirmant que nos actions syndicales se résument à faire les gros titres dans la presse.

Pour l'UNSA, il était bien évident que suite à votre décision de fermeture des boutiques SFR, la mise en chômage partiel des salariés travaillant directement au contact des clients pouvait être comprise.

Le recours à la solidarité nationale, dans une entreprise telle que la nôtre, qui souffrira moins que d'autres des conséquences du confinement, notamment au regard des récurrences de ses revenus et de l'obligation de continuité de service, doit toutefois nous interroger sur l'amplitude de cette activité partielle que vous avez imposée.



Lettre ouverte de l'UNSa

Il nous apparait donc essentiel de garder en activité les salariés appartenant à des services qui peuvent s'exercer par l'usage du télétravail et sans discrimination, tel que :

- **Direction Réseaux / SI :**

A la Direction Technique : la mise en activité partielle d'une majorité de chargés d'affaire va entraîner un gel des dossiers qui produira du retard dans les propositions à remettre aux clients et aura pour conséquence également des difficultés pour les commerciaux à signer des affaires.

A la DOR : la production peut profiter de ce moment pour se mettre à jour sur les aspects administratifs et préparer les prochainsancements de projet. Mais vous avez décidé d'en arrêter un certain nombre : **difficile d'entraîner la roue quand il manque des maillons dans la chaîne.**

Nous avons eu l'information que de nombreux projets ont été suspendus ou arrêtés du fait du manque de ressources lié à **la mise en activité partielle**, autant coté Exploitation qu'Ingénierie. Ces projets peuvent être maintenus dans leur majorité afin de garantir dans les meilleures conditions la reprise d'activité.

- **Direction Grand Public :**

Bien que la fermeture des boutiques a un effet important sur l'activité dans cette direction, le marketing va être primordial pour la période qui va suivre où nous allons devoir redoubler d'efforts pour conserver et conquérir un maximum de clients.

Dans les équipes Omnical il n'y a pas lieu de mettre en place ce dispositif d'activité partielle, leur tâche est justement de vendre à distance via le Web, le téléphone et les solutions digitales, ce qu'ils peuvent tout à fait continuer à faire !

Au sein des équipes Analytics là encore l'arrêt des projets est une décision opérationnelle qui ne peut être justifiée par la crise sanitaire, pour preuve nos partenaires continuent de télé-travailler et nous attendent.

- **Direction B2B :**

Avec plus de 40% des effectifs en chômage partiel, nous ratons des opportunités business importantes en ces temps de télétravail intenses et généralisé pour les entreprises. Les RDV clients peuvent continuer à se faire par téléphone ou par Visio. Les équipes doivent aussi anticiper et préparer les futures affaires, l'arrêt brutal de ces activités causera un retard que nous aurons du mal à rattraper. Nous pouvons entendre la baisse d'activité sur le segment PME/TPE mais beaucoup moins sur les Grands Comptes, les Hauts De Segment et à la DSO.

De plus, certains ralentissements s'expliquent par des difficultés structurelles et ne sauraient en aucun cas être justifiés par la crise liée au covid-19.

- **Direction Financière :**

Aux achats l'impact du chômage partiel va nuire à nos stocks et il faudra faire face à l'afflux de nos clients désireux de s'équiper dans nos boutiques post-confinement, impact sur nos investissements futurs qu'il convient de préparer.



Lettre ouverte de l'UNSa

A la DIAG : bien que l'exploitation des sites soit au ralenti, il y a toujours une activité due à notre statut d'OIV. Les sites doivent être maintenus dans le cadre du PCA où tout collaborateur doit pouvoir se rendre sur site si besoin.

- **SRR / SMR :**

Les proportions de mise en activité partielle doivent être les mêmes que pour les directions Réseaux/SI, GP, Support et B2B en métropole.

- **Direction Ressources Humaines :**

L'activité ressources humaines est hautement importante en ces temps de crise, n'oublions pas qu'elles contribuent à maintenir un fort engagement des salariés, ce qui n'est pas une tâche négligeable au vu de l'impact de vos décisions sur le moral et la motivation de tous. Nous constatons qu'il n'y a pas de corrélation entre les RH mises au chômage partiel et les directions opérationnelles qu'elles gèrent.

Ce n'est là pas une analyse exhaustive, l'UNSA ne manquera pas de la compléter lors du prochain CSE Central de l'UES SFR et des CSE des autres entités.

Une limitation du recours massif au chômage partiel éviterait aux managers de continuer à faire appel à des salariés en chômage partiel ou d'accroître la charge de travail pesant sur les salariés restant en activité. A ce titre, il conviendra dans la discussion qui ne manquera pas d'intervenir entre nous, de neutraliser, notamment pour les objectifs, les effets de cette activité réduite.

Nous souhaitons, que l'appel à cette solidarité limite au maximum les conséquences notamment financières avec la mise en place de mécanismes de compensation des pertes de salaires.

Nous vous demandons que cet appel à la solidarité vous permette de vous engager au respect des garanties sur l'emploi pour aujourd'hui et surtout pour demain.

A l'UNSA nous sommes toujours à la fois convaincus et disponibles pour travailler à replacer le Dialogue Social au centre des préoccupations ; pour œuvrer à conclure un dispositif équitable qui préservera les intérêts des salariés et de l'entreprise.

Il en va du respect de ces points, du bon fonctionnement de SFR vis-à-vis de ses clients et de ses salariés. SFR doit également montrer sa capacité à s'adapter en temps de crise, pour ne pas prendre plus de retard vis-à-vis de ses concurrents, il sera très difficile de relancer une machine quasi à l'arrêt... Dans le cas où nous n'arrivons pas à obtenir le respect de ces engagements qui devront être, selon nous, repris dans un accord, nous continuerons à mener ce combat, toujours dans la défense des droits des salariés que nous représentons.

Syndicalement votre,

Abdelkader CHOUKRANE,
Secrétaire Général de L' UNSa Com.

Desinscription: envoyez un message a: covid19-unsubscribe@unsacom.fr