



SFR

NEWS

CFDT NEWS SFR Mars 2025



TRIBU SALARIÉS



TRIBU DIRECTION

ÉDITO



La bonne nouvelle de ce début d'année, c'est l'accord trouvé avec nos créanciers, mais l'histoire n'est pas terminée. Nous attaquons un nouveau chapitre, la fin est encore loin et personne ne sait comment l'histoire va se terminer.

Qu'en dire, c'est une très belle négociation, j'apprécie en connaisseur. La mise sous pression de l'adversaire et la temporalité du mouvement qui permet de cornériser les créanciers avec l'appui des contraintes juridiques. Du grand art !

Donc Patrick Drahi et ses « boys », ce sont eux qui ont réellement mené la négociation, ont renversé la situation à son profit.

Il garde le contrôle, Altice France, la dette est réduite, les échéances sont repoussées et nous devrions économiser 400 M€ d'intérêts par an.

La finalisation est attendue pour fin juin, après passage en conciliation, plus de 90% des créanciers ayant accepté l'accord.

Vu comme ça, le carré rouge de SFR est repeint en rose et le gris d'Altice en bleu ciel.

Tout va bien donc bien ? Presque...

Presque, **il nous reste tout de même 15Md€** de dette à éponger. Car c'est bien à nous, les salariés, qu'il est demandé de fournir des efforts, d'être surperformant pour sortir notre entreprise de l'ornière dans laquelle elle a été mise par nos brillants financiers.

Presque, car il est question de vendre des actifs « non-stratégiques » et la presse, notre meilleure source d'informations, parle avec insistance de la vente de XP Fibre « la poule aux œufs d'or » des vingt prochaines années...

Presque, parce qu'au-delà de la communication corporate autour du projet « Imagine » les constats sur le terrain en ce début d'année 2025 interrogent. Budgets faméliques, managers contraints de renvoyer les prestataires présents dans leurs équipes, projets arrêtés sans explication...

Et tout ça cela sans toucher les objectifs très ambitieux, qui nous ont été fixés pour 2025. Objectifs qui devraient être modifiés pour prendre en compte la nouvelle donne budgétaire et ses impacts collatéraux. Mais il n'en sera rien.

Il n'en sera rien non plus pour les objectifs incohérents, par exemple, pour les salariés installant et maintenant les offres ICT (cybersécurité, cloud, IoT...) qui se voient fixer des objectifs portant sur les délais d'installation et de rétablissement des liens fibres ou ADSL... Absurde ! Ils n'interviennent ni de près ni de loin sur ces technos. De là à penser qu'on cherche à sabrer leur Part Variable avec cette entourloupe, il n'y a qu'un pas. Qui est franchi quand la direction refuse de retirer ces objectifs. Il faut dire que ce ne sera pas la première fois, j'en veux pour preuve cette salariée qui est pénalisée pour ne pas avoir mené à bien des projets qui ne lui ont pas été attribués ?!

ÉDITO

Mais rassurez-vous braves gens, nous avons changé d'époque. Maintenant c'est « IMAGINE » ! Nous sommes tous dans le même bateau comme l'ont redit Mathieu COCQ et Arthur DREYFUSS.

Dans le même bateau c'est vrai, mais nous aux fers, en fond de cale, en train de ramer.

C'est tellement vrai que nous avons découvert en épluchant les documents (1) en accès libre [Alticefrance, Morgan Stanley, ...] que le top management d'Altice, ceux qui nous ont mis dans la...difficulté, se partageraient **1% du capital d'Altice France, soit environ 120 M€**. Les Dirigeants de SFR, eux, se **partageraient 0,34% (40,8 M€) et 0,16% (19,2 M€)** pour les deux administrateurs indépendants. **Soit au total, environs 180 M€** (2) si l'opération de désendettement était menée à bien.

Autant vous dire que les coups de fouet vont tomber en fond de cale sur la chiourme (3).

Et pendant ce temps-là, l'enveloppe pour rattraper les écarts de salaire entre les femmes et les hommes est de 400K€/an. Il faudra des dizaines d'années pour rattraper l'ensemble des salaires.

La négociation sur le Compte Épargne Temps est tombée à l'eau faute de « moyens humains » à la RH et financiers pour mettre en place un accord unique pour l'ensemble de l'UES SFR (SFR, SFR Fibre, Completel, SMR, SRR).

Pour la négociation « Sénior » nous verrons le 10 avril s'il y a des moyens pour concrétiser les bonnes intentions affichées par la direction avant l'été dernier. Mais le vent est de plus en plus frais.

Olivier LELONG

Délégué Syndical Central **CFDT**

Allez ! Souquez ferme matelots !

1. « Les conseils d'administration seront habilités à émettre jusqu'à 1,5 % des actions (« Actions MIP Autorisées ») de Luxco 3 aux administrateurs, gestionnaires et employés de la société et/ou de ses affiliés (dont 1 % des actions attribuées aux administrateurs, gestionnaires et employés de la société et/ou de ses affiliés responsables des fonctions M&A, finance, fiscalité et juridique (à l'exception de la haute direction de SFR), 0,34 % des actions attribuées à la haute direction de SFR et 0,16 % des actions attribuées aux administrateurs indépendants); à condition qu'en aucun cas, aucune Action MIP Autorisée ne soit émise à Patrick Drahi ou à toute partie. »
2. Dans l'accord 45% des parts d'Altice France sont échangées contre 5,8 Md€ la valorisation en découlant est donc, à la louche, de l'ordre de 12 Md€ pour l'ensemble d'Altice France.
3. Chiourme : Ensemble des rameurs d'une galère ; des forçats d'un bagne ([garde-chiourme](#)).



Crédit: Piacquadro via pexels

Plus de 1300 salariés du Pôle Télécom (UES SFR et SFR Distribution) ont plus de 55 ans dans l'entreprise, et si on baisse ce seuil au plus de 50 ans c'est alors 2700 personnes qui sont comptabilisées

Cette négociation « Séniors » est donc un sujet majeur pour l'entreprise et ses salariés

La **CFDT** l'a souvent martelé, les différents PDV (Plan de Départ Volontaire) ont plus particulièrement touchés ces populations avec des conséquences dramatiques pour l'entreprise, avec des départs du jour au lendemain amenant d'importantes pertes de compétences, sans aucun transfert possible étant donné la rapidité des départs.

Par ailleurs, l'arrivée plus tardive sur le marché du travail combinée à un recul de l'âge de la retraite va, de fait, amener l'entreprise à gérer dans la durée une part toujours croissante de salariés dit « Séniors ».

Il n'en demeure pas moins que pour d'autres, rentrés avant 20 ans dans le monde du travail (carrières longues), le départ en retraite pourrait avoir lieu dès 58, 60 ou 62 ans.

C'est donc une grande diversité de situation qu'il va falloir appréhender au travers de cet accord.

La volonté de la **CFDT** est que le salarié dispose d'un choix de solutions adaptées à sa situation et ses souhaits personnels.

LES PROPOSITIONS CFDT



Avant 55 ans



Accompagnement

Dès 55 ans



Atterrissage

3 ans avant la date de
départ souhaitée



Retraite

A la date choisie par
le salarié



- **Garantir de la rémunération** : Il est indispensable que le salarié de plus de 55 ans ne soit pas discriminé sur son augmentation individuelle et sa part variable.
- **Maintenir l'employabilité** : cela passe entre autre par des formations, mais aussi par des possibilités d'évolutions au même niveau que les autres salariés.
- **Interdire les mobilités contraintes**
- **Doubler la fréquence des visites médicales**
- **Aménager les conditions de travail** : télétravail supplémentaire, aménagement des postes de travail, aménagement des horaires (boutiques par exemple), ...
- **Reconnaitre et valoriser l'expérience**
- Abondement de 50% des jours placés sur le CET
- Déplafonner la prime d'ancienneté (SFRD)
- **Rachat de trimestre** : l'entreprise participera à hauteur de 50% au rachat de trimestre.
- **Transfert de compétence** : Le salarié sera formé à ce transfert et la charge induite sera prise en compte dans ses objectifs
- Le salarié pourra rentrer dans un **dispositif de retraite progressive** à 80% compensée à 100% par l'entreprise.
- **Mécénat** : le salarié pourra consacrer 20% de son temps, compensé à 100%, à des actions de mécénats dans le milieu associatif
- Le salarié pourra par anticipation, s'il le souhaite **convertir avec abondement de 50%**, la prime qu'il aurait perçu au moment de son départ en retraite en temps, pour **permettre un départ anticipé**.

La loi permet au salarié de ne manifester son souhait de départ en retraite que 3 mois avant la date retenue. La **CFDT** a la volonté au travers de cette négociation, que le salarié ait intérêt à se manifester par anticipation, car les dispositifs seront intéressants pour lui et de fait cela permettra à l'entreprise d'anticiper la transition et le transfert de compétence et d'avoir une vision projective des départs (à la retraite).

Pour la **CFDT** cette négociation Seniors doit être « **GAGNANT-GAGNANT** » et vous permettra également de mesurer la volonté (ou non) de notre Direction d'aller vers ce type de démarche.

NÉGOCIATION LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Depuis le 10 janvier 2025, la **CFDT** est fortement engagée dans la négociation d'un nouvel accord sur les risques psychosociaux (RPS) chez SFR. Notre précédent accord date de 2016, ne s'applique plus depuis 6 ans. Les dispositifs et mesures de prévention des RPS sont quasiment abandonnés. Il est donc crucial que notre entreprise se dote d'un accord digne de ce nom pour garantir la santé et le bien-être de ses salariés.

Les Risques Psychosociaux (RPS) : De quoi parle-t-on ?

Les RPS regroupent des facteurs ou situations de travail pouvant porter atteinte à la santé psychologique, mentale ou physique des personnels. Ils résultent d'interactions complexes entre les conditions de travail, les relations professionnelles et les modes d'organisation.



Les **RPS** peuvent inclure :

- **Stress** : Déséquilibre entre la perception des contraintes de l'environnement de travail et celle des ressources pour y faire face.
- **Violences internes** : Harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre collègues ou équipes.
- **Violences externes** : Insultes, menaces, agressions par des personnes externes à l'entreprise.

Ces risques peuvent être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail, souvent accentués par des contextes de pression économique, des réorganisations fréquentes ou des objectifs irréalistes.

SYMPTÔMES ET SIGNAUX



Il est essentiel de surveiller les signaux d'alerte individuels, tels que :

- Fatigue chronique
- Irritabilité
- Troubles du sommeil
- Baisse de motivation ou de performance
- Sentiment d'isolement ou conflits répétés
- Difficulté à déconnecter du travail
- Troubles musculo-squelettiques (TMS)

Qu'elles sont les Actions Concrètes de la CFDT ?

Soutien et Accompagnement Personnalisé

La **CFDT** SFR est à l'écoute de tous les salariés confrontés aux RPS, traitant chaque situation avec confidentialité et respect.

Défense des Droits en Matière de Santé Mentale

La **CFDT** SFR veille au respect des obligations légales de l'employeur, notamment l'obligation générale de sécurité (article L. 4121-1 du Code du travail), qui inclut l'évaluation et la prévention des RPS.

Réduction des Risques Psychosociaux (RPS)

La **CFDT** SFR forme ses élus à repérer et prévenir les RPS, en analysant les enquêtes internes sur le stress et en établissant des plans d'action,

comme l'amélioration des conditions de travail ou de télétravail.

Partage des ressources

La **CFDT** a choisi de se faire accompagner par une ingénieure en santé au travail pour structurer et renforcer ses actions en faveur de la santé mentale. Ce poste unique dans le paysage syndical permet une approche préventive et proactive.

Un Réseau de Référents Santé au Travail

L'ingénieure dirige un réseau de référents santé au travail, formant une chaîne de soutien pour repérer les problématiques liées aux RPS, conseiller vos élus, et assurer une veille réglementaire et des formations continues.

Quelles Conséquences des RPS sur la Santé ?

Les RPS entraînent des conséquences importantes sur la santé physique et mentale des personnels, telles que :

- **Psychologiques** : Stress chronique, burnout, dépression, troubles du sommeil, comportements addictifs...
- **Physiques** : Troubles musculo-squelettiques, maladies cardiovasculaires, problèmes digestifs...
- **Sociales** : Isolement, conflits familiaux...

Ces effets diminuent la qualité de vie des personnels et impactent leur performance au travail, leur engagement et leur capacité à collaborer efficacement.

LE RÔLE CRUCIAL DES SYNDICATS



Le dialogue social sur la santé mentale est essentiel pour prévenir les RPS et améliorer les conditions de travail. Les syndicats doivent promouvoir la reconnaissance des RPS, obtenir des moyens d'action, renforcer leur légitimité auprès des salariés, et éduquer toutes les parties prenantes pour lever les tabous.

En plaçant la santé mentale au cœur de ses actions, la CFDT incarne une vision humaniste du travail, montrant qu'il est possible de concilier bien-être et performance, même dans des environnements exigeants comme celui de SFR.

Pour prolonger le débat :

Contactez un des négociateurs **CFDT** !



CAMPUS B2C

Rozenn, KERREVEL



CAMPUS RSI

Gilles, BUSTREEL



SRR

Sylvie, IDOUMBIN



ISNEAUVILLE

Alain, FRIH



NANTES

Aude, HERVY

RETROUVEZ NOTRE VIDÉO YouTube SUR MAYOTTE



Abonnez-vous aux
communications **CFDT**, pour
ne rien louper de l'actualité
sociale SFR.