

1%

**C'est la « folle » proposition de notre direction pour l'enveloppe d'augmentation cette année !
Il faut ajouter qu'il est aussi demandé à vos managers de « raboter » les Parts Variables.
C'est à nouveau un belle année, qui s'annonce pour nous, les salariés.....**



En ce début d'année 2022, l'inflation accélère une nouvelle fois. Selon l'Insee, elle a atteint 3,6% en février 2022 sur un an !

C'est une accélération fulgurante puisque l'INSEE prévoyait une hausse mensuelle de 0,1% et attendait un **niveau d'inflation à 3,5% en juin 2022..** Cette prévision est donc dépassée avec 4 mois d'avance.

Cet accroissement des prix à la consommation résulterait de l'accélération de la croissance des **prix de l'énergie 21%**, des **produits frais 5,6%**, des **services 2,2%** et des **produits manufacturés 2,2%**.

Alors qu'en 2021 la direction SFR, prête à lancer son PDV, se cachait derrière l'argument de la faible inflation pour justifier les enveloppes d'augmentation minuscules voire carrément nulles (dans tous les sens du terme), la période actuelle de très forte inflation est l'occasion pour la **CFDT** de retourner l'argument à nos employeurs.

En conséquence, en 2022 l'entreprise doit a minima rattraper les salaires de tous les salariés au niveau de l'inflation constatée en 2021, soit 2,9%.



Une inflation de 3,6% c'est une baisse de votre salaire de 3,6% et une perte de votre pouvoir d'achat de 3,6 % !

Les NAO (*) sont ouvertes depuis le 21 mars 2022. La **CFDT** demande un ajustement automatique des salaires à un niveau équivalent à l'inflation constatée afin que vous conserviez tout simplement et a minima votre niveau de rémunération.

La **CFDT** ne comprendrait pas que SFR, qui préside actuellement la Branche des Télécoms à travers l'HumApp, ouvre les négociations avec des propositions inférieures aux minima définis dans le cadre de la Convention Collective (2,8 % pour les groupes A et B et tous le niveau 1 de toutes les classifications, 2,6 % pour les C et D, 2,5% pour les E-F et G).

Un maintien du salaire n'est pas suffisant

Il est impératif de reconnaître financièrement **votre implication et vos résultats** : ce qui signifie qu'il faudra aller au-delà de la stricte compensation de l'inflation. La direction doit donc prévoir des enveloppes spécifiquement dédiées aux promotions, aux divers rattrapages, en plus de la reconnaissance de votre travail par l'entreprise.

Afin d'aborder la Négociation Annuelle Obligatoire 2022 avec des demandes concrètes, tous les élus CFDT se sont réunis afin d'élaborer le cahier revendicatif que défendra la délégation CFDT lors des réunions, qui auront lieu les 6 avril et le 13 avril prochains.

- Augmentation Générale de **2,9%** pour tous les salariés,
- Augmentation Individuelle de **1,5 %** pour tous les salariés,
- Un Salaire de base Brut **a minima égal au minimum conventionnel**,
- Une enveloppe « promotions et mobilités » hors PDV : **0,5%** la masse salariale,
- **Une prime spécifique** pour les personnes, qui ont participé au maintien opérationnel de l'entreprise en se rendant physiquement sur tous les sites SFR durant les confinements,
- Mise en place d'une **prime/congé d'Ancienneté** pour l'ensemble des collaborateurs des entités de l'UES Altice-SFR,
- Part Variable : **déplafonnement de l'enveloppe de PV à 120%** (pour permettre aux managers de reconnaître le travail accompli. Dans une équipe où personne n'est sous les objectifs et où une ou deux personnes surperforment, le manager est obligé de sanctionner financièrement les salariés à l'objectif)
- Alignement du **régime d'astreinte Completel & SFR Fibre** sur le **régime SFR** pour les salariés de Completel & SFR Fibre
- **Des CESU pour un montant mensuel minimum de 110€** pour tenir compte de l'inflation et de la Révision du plafond du revenu fiscal de référence du niveau de l'inflation environ 2,5% (2019 et 2020).
- Véhicule de fonction : **Plafonnement de la participation salarié**





NAO

- **Ticket Restaurant** : Revoir la formule de calcul des tickets restaurant et l'appliquer de la même façon pour toutes les entités de l'UES. Détailler sur la fiche de paie le calcul qui permet d'arriver au nombre de tickets restaurant.
- **Revalorisations** :
 - Prime covoiturage de 50€ à **75€**
 - Primes de compensation de modification des planifications 3X8 **(+10%)** car elles n'ont pas évolué depuis 12 ans !
- **Note de Frais** :
 - Indemnité kilométrique augmentée
 - Seuil hôtel & repas réévalués pour tenir compte de la réalité des prix!
- **Politique écoresponsable** :
 - Doter **l'ensemble des sites** de prises de recharge et en nombre suffisant.
 - Participation **à l'achat** de vélo / trottinette électrique

OUTRE MER

Mayotte :

- Mise en place d'une **Retraite Complémentaire prise en charge** par l'employeur
- **Prise en charge d'un vol A/R** pour raison médicale vers la Réunion
- **Réduction des écarts de salaire (10%)** entre la Mayotte et la Métropole sur 3 ans.

SRR :

- **Intégration de la prime COSPAR dans le salaire** et application à l'ensemble des salariés par un % d'augmentation supplémentaire.
- **Réduction des écarts de salaire (10%)** entre la Réunion et la Métropole sur 3 ans.
- **Indemnité carburant**



COMITÉ DE GROUPE

Le Comité de groupe Altice France s'est tenu le 15 mars dernier.

Grégory Rabuel, PDG du groupe, Karim Bernoussi (DG Interlcia) et Benjamin Haziza (DAF) sont intervenus.

Grégory Rabuel a fait un point sur les rachats/cessions en cours (Coriolis, Pritel...). Selon la Direction du Groupe, les entités achetées ont vocation à rester autonomes. Néanmoins la **CFDT** est convaincue que ces achats hors UES SFR auront des conséquences sociales notamment au sein même de l'UES SFR (pour la partie Coriolis Télécom) & au sein d'Intelcia (pour la partie Coriolis Services).

La **CFDT** a interpellé le Directeur Général de SFR sur les différents items qui concernent les collaborateurs et le Groupe. Ces interrogations ont porté sur les difficultés récurrentes rencontrées dans le cadre du déploiement de la fibre, sur **le pouvoir d'achat** qui est **un sujet majeur pour l'ensemble des collaborateurs**. La **CFDT** a aussi abordé d'autres sujets tels que la cybersécurité et l'égalité professionnelle Homme/Femme au sein du groupe, où des progrès dans la mise en œuvre sont largement possibles au sein de SFR.

Karim Bernoussi nous a présenté son entreprise (Intelcia) et son évolution. Son objectif est clairement de diversifier les activités d'Intelcia (CRM, IT..), tout en se développant plus à l'international (USA par exemple) afin de ramener à 25% le Chiffre d'Affaires fait avec le groupe ALTICE soit 1,5 Milliard d'euros en 2025.

Enfin **Benjamin Haziza** nous a présenté avec les résultats T3/2021. Le coût de la dette très élevé induit une gestion du Groupe fort contrainte. Le Chiffre d'Affaires est en faible croissance et fort éloigné des objectifs budgétaires trop ambitieux. Les ventes de « SFR Business » ont baissé à cause du retard pris dans le déploiement du FTTH (problèmes d'exploitation, de sous-traitance..). Il confirme que le **pic de déploiement de la fibre a été dépassé**. Concernant la crise actuelle liée à la Guerre en Ukraine, qui provoque une augmentation exponentielle du coût de l'énergie, **Benjamin Haziza** se veut rassurant : tout a été fait et sécurisé pour que les sites soient opérationnels en dépit de la conjoncture actuelle et future.



PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE

La dernière commission s'est tenue ce vendredi 25/03/2022, le PDV s'était ouvert le 22/11/2021 après de 8 mois d'information/consultation au sein des CSE.

Dans le cadre du Livre II, il était envisagé de supprimer 1204 postes occupés. En réalité, après retraitement pour différentes causes dont les démissions et les licenciements entre autres, 1128 postes occupés sont effectivement supprimés.

La **CFDT** s'est attachée à accompagner tant les collaborateurs, qui envisageaient le départ de SFR que ceux qui souhaitent rester au sein de l'entreprise. Les types de projets retenus pour un départ sont quasiment en proportion quasi égale : des CDI, des formations et des créations d'entreprises.

VILLES	POSTES SUPPRIMES ENCORE OCCUPES
PARIS	81
LILLE	17
LYON	16
TOULOUSE	12
LA REUNION	10
AIX	10
METZ	6
CHARTRES	5
NIMES	5
NANTES	4
SACLAY	3
ROUEN	2
MARNE LA VALLEE	2
BORDEAUX	2
ROUEN	2
REIMS	1
NICE	1
TOULON	1
STRASBOURG	1
MAYOTTE	1
BREST	1



189 postes peuvent encore faire l'objet de repositionnements internes, en attendant la mise en place du Livre II Bis annoncé en CSE Central. La **CFDT** est et sera très vigilante sur l'avenir des postes en région, sur celui des postes dans les services, qui devaient totalement disparaître et surtout sur **l'impact de ses suppressions de postes sur la charge de travail des collaborateurs restant en place à SFR et les transferts d'activité masqués par la direction.**



L'ÉGALITÉ HOMMES - FEMMES

VUE PAR SFR

Depuis des décennies, La **CFDT** est engagée à vos côtés pour que les femmes soient rémunérées de la même manière que les hommes et qu'elles puissent mener des carrières identiques à celles des hommes.

Si par hasard, ou plutôt si en cherchant bien, vous tombez sur l'index égalité entre les femmes et les hommes publié par SFR vous serez agréablement surpris(e) en lisant que notre entreprise affiche une « note » de 93/100 !!

Tout va donc très bien, me direz-vous, qu'est-ce que la CFDT a encore à râler ?!

Oui... Sauf qu'à y regarder de plus près, nous constatons qu'en moyenne, les femmes sont systématiquement moins bien rémunérées que les hommes dans tous les repères de notre classification (B-C-D-E-F-F1-F2-G) sauf pour le repère D.

Ce qui nous amène à un autre constat. Bien que minoritaires dans l'entreprise, les femmes sont surreprésentées dans les trois plus bas repères de classification (B-C et D) où elles représentent **60%** des effectifs...

Mais SFR est une entreprise moderne et volontariste qui a mis en place un accord égalité Femmes/Hommes... que la **CFDT** n'a pas signé.

Et donc grâce à cet accord que notre entreprise est sensée réduire les **inégalités** salariales pour s'approcher du fameux : « **A travail égal, salaire égal** ».

Outre le fait que l'enveloppe dédiée d'un montant de **928 000€** est affreusement ridicule, cette aumône consentie par la direction est à utiliser sur trois ans (2018-2021).

Notre entreprise a donc réussi le double-tour de force de ne pas l'avoir utilisé entièrement (seulement **753 537€**) et de devoir revoir le salaire des mêmes salariés ayant bénéficié de ce dispositif sur plusieurs années pour combler l'écart constaté.

L'excuse avancée par la direction est la suivante : « **le problème c'est que si on revalorise tout le monde en une seule fois, on n'a pas le budget suffisant.** ».

En toute connaissance de cause, SFR laisse donc des salarié(e)s dépositionné(e)s pendant plusieurs années.

Mais le plus « drôle » dans l'histoire, c'est que la méthode utilisée conduit à ce que **72% des bénéficiaires soient... des hommes !!!!**

Pour te faire une idée du chemin qu'il reste à parcourir fais le QUIZZ:





L'ÉGALITÉ HOMMES - FEMMES

VU PAR SFR

Pour la **CFDT**, SFR est passé totalement à côté du sujet avec cet accord fallacieusement dit «d'égalité professionnelle», .

L'écart de salaire moyen fixe brut de base entre hommes et femmes est encore de 4 214€ par an soit l'équivalent d'un mois de salaire moyen pour une femme...

Du fait de cet écart de salaire initial, les femmes sont de facto pénalisées :

- Sur leur part variable exprimées en % du salaire fixe brut de base
- Sur leur prime d'intéressement, calculée pour moitié en fonction de la rémunération annuelle
- Sur leur participation, elle aussi, calculée pour moitié en fonction de la rémunération annuelle

Cette discrimination salariale continue à les pénaliser quand leur contrat de travail est suspendu ainsi que dans leur vie post-SFR.

En effet, ce qu'on a l'habitude de vous présenter comme des charges salariales sont en réalité des cotisations permettant de percevoir des revenus de remplacement ou des revenus différés, qui sont directement impactés et minorés du fait de cette discrimination salariale.

2 traits
pour
l'égalité

Les femmes sont encore pénalisées :

- Quand elles sont en arrêt maladie (Sécurité Sociale et prévoyance)
- Quand elles sont en congé maternité (Sécurité Sociale)
- Quand elles sont en congé parental d'éducation (CAF)
- Quand elles sont licenciées (indemnités du PDV)
- Quand elles sont au chômage (Pôle Emploi)
- Quand elles sont en invalidité (prévoyance et Sécurité Sociale)
- Quand elles sont à la retraite (retraite complémentaire et Sécurité Sociale)

« L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un slogan, c'est une exigence démocratique , même chez SFR »

Pour vous permettre de mieux visualiser les écarts de salaires entre les hommes et les femmes, nous avons repris les chiffres répertoriant les salaires fixes de base annuelle brute (donc sans les parts variables) . Dans le tableau ci-dessous, pour chaque genre, nous avons indiqué en vert les cas où le salaire est supérieur et en rouge les cas où le salaire est inférieur.

	Hommes				Femmes					
	Eff.	Salaire de base brut annuel 1er QUARTILE	Salaire de base brut annuel MEDIAN	Salaire de base brut annuel MOYEN	Salaire de base brut annuel 3ème QUARTILE	Eff.	Salaire de base brut annuel 1er QUARTILE	Salaire de base brut annuel MEDIAN	Salaire de base brut annuel MOYEN	Salaire de base brut annuel 3ème
Groupe C	16	26 076 €	26 772 €	28 115 €	29 778 €	47	-12%	-10%	-11%	-11%
Groupe D	358	25 899 €	28 698 €	28 015 €	31 392 €	591	3%	1%	6%	5%
Groupe E	1911	37 302 €	42 000 €	43 204 €	48 822 €	782	-4%	-5%	-6%	-8%
Groupe F	132	47 061 €	56 634 €	57 278 €	66 648 €	47	1%	-5%	-4%	-7%
Groupe F1	1464	52 794 €	59 430 €	59 912 €	66 918 €	558	-7%	-7%	-7%	-6%
Groupe F2	407	71 334 €	78 000 €	78 030 €	84 234 €	128	-9%	-6%	-6%	-3%
Groupe G	104	94 323 €	105 054 €	107 246 €	118 989 €	33	-10%	-13%	-8%	-8%

Les femmes arrivent en tête sur le repère D de la classification et dans le 1er quartile du repère F , premier quartile qui correspond au plus mal payés du repère de classification...



La **CFDT** agit au quotidien pour l'égalité Femmes-Hommes et les droits des femmes dans l'entreprise ainsi que dans l'ensemble de la société,

mais le chemin est encore long...



INTÉRESSEMENT

SOLDÉ
- 50%

La direction nous a informé du résultat de l'accord d'intéressement pour l'année 2021 et, mauvaise surprise, il est divisé par deux par rapport à l'année dernière !

Nous passons de **6,991%** de la Masse Salariale à répartir entre tous les salariés à **3,121%**... Soit, en gros, d'environ **1 mois de salaire en moyenne à moins de 2 semaines.**

La faute à qui ?

Ce n'est certainement pas la faute à « pas d'chance ».

C'est plutôt la faute à des seuils de déclenchement relativement élevés corrélés des objectifs irréalistes et inatteignables.

En effet, fidèle à son habitude, notre direction a pour principal et unique objectif : obtenir le maximum en donnant le minimum voire si possible rien du tout.

Face je gagne, pile tu perds ?

L'intéressement est basé sur l'EBITDA Ajusté* et le Chiffre d'Affaires. Comme vous le voyez dans le tableau ci-dessous, **il faut atteindre 95,5% de l'objectif** pour espérer toucher quelque chose !!!!!

Chaque Objectif peut rapporter 5% si on atteint les 100%, voire 7,5% si on surperforme. Mais quoi qu'il arrive, nous ne pouvons pas espérer nous partager plus de 10% de la Masse Salariale.

Pour l'exercice 2021, La **CFDT** demande qu'un supplément d'intéressement et qu'un com-

	RESULTATS			INTERESSEMENT			
	Total avant réintégration Hivory	Réintégration Budget Hivory Nov.-Déc	Total	Déclenchement	Objectif	Taux d'atteinte	Taux d'intéressement
EBITDA Ajusté <i>Déclenchement Pallier</i>	4 014	30	4 044	4 136 95,5% 50,0%	4 331	93,4%	0,000%
Chiffre d'affaires <i>Déclenchement Pallier</i>	10 482	3	10 485	10 364 95,5% 50,0%	10 852	96,6%	3,121%
TOTAL							3,121%

plément de participation soient négociés et versés aux salariés pour tenir compte de leur implication réelle. Depuis des années, La **CFDT** demande aussi que les objectifs soient plus réalistes et réalisables, avec des seuils de déclenchement plus incitatifs.

Jusqu'à présent, la direction fait la sourde oreille et préfère continuer à « investir » dans la démotivation des salariés plutôt que dans la reconnaissance des efforts accomplis pour maintenir l'entreprise en état de fonctionner après les saignées dans ses effectifs.



La **CFDT** Solidaire des Ukrainiennes et Ukrainiens



Depuis le 23 février, le monde entier a les yeux rivés sur l'Ukraine.

L'agression – injustifiée et injustifiable – de ce pays démocratique et souverain puis le déclenchement de la guerre par la fédération de Russie ont plongé le monde dans l'effroi.

La **CFDT** condamne fermement cette attaque militaire et dénonce sans équivoque celles et ceux qui la nient ou en minimisent la portée. Elle exprime toute sa solidarité et tout son soutien au peuple et aux syndicalistes ukrainiens.

La **CFDT** tient également à saluer le courage de nombreux citoyens russes qui dans leur pays, et malgré la répression et les risques d'emprisonnement, défient les autorités et manifestent leur opposition à ce conflit, tout en réaffirmant leur attachement à la démocratie.

Tout doit être mis en œuvre pour mettre fin à cette guerre. C'est d'ailleurs le sens de notre mobilisation aux côtés de la société civile européenne et du mouvement syndical européen, avec la Confédération européenne des syndicats, pour la promotion de la paix et une sortie du conflit armé avec une réponse politique, diplomatique et négociée. La France comme l'Union européenne doivent agir afin que les mesures les plus sévères soient prises à l'encontre du régime russe au sein des institutions internationales.

Dans ces heures sombres, la **CFDT** appelle à la solidarité et à offrir l'asile aux Ukrainiens, enfants, femmes et hommes, qui fuient le conflit... et doivent être accueillis dans le respect et la dignité. Aujourd'hui comme hier, notre organisation s'engage sans réserve pour le respect du droit international, de la paix et des valeurs démocratiques.

Par [Yvan Ricordeau](#), secrétaire national

En parallèle, la **CFDT** a souhaité répondre à un appel de la Confédération syndicale internationale en contribuant au [fonds de solidarité syndicale internationale](#) qui vise à soutenir les travailleurs ukrainiens et les deux organisations syndicales ukrainiennes membres de la CSI, le FPU et le KVPU.



UNE NOUVEAUTE POUR LES ADHERENTS CFDT

A compter du 01er avril (*ce n'est pas un poisson*), les salariés SFR adhérents **CFDT** recevront chaque mois la newsletter **COMPRENDRE** pour revenir sur l'actualité de l'entreprise, décrypter son fonctionnement, mais aussi leur permettre de lever la tête en traitant d'autres sujets comme l'environnement par exemple. Sans oublier de présenter le support que leur amène la adhésion à la CFDT (formation, conseil,...)

