



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE
SFR



CCE - Comité Central d'Entreprise SFR

Déclaration CFDT du 14 janvier 2015

[...] Nous vivons fort logiquement une période de transition. Une transition est faite pour être transitoire.

- Des décisions urgentes doivent être prises à haut niveau, c'est normal. Mais aujourd'hui toutes les décisions sont prises à haut niveau. Pas un achat, pas un engagement qui ne soit validé par un membre du COMEX ou un représentant d'ALTICE.
- Même pour une centaine d'euros, il faut passer devant un Comité d'Investissement !!!
- Des projets ont été stoppés, pourquoi pas ; mais tout a été arrêté ! Sans que personne ne sache si ces arrêts sont temporaires ou définitifs, sans que personne n'ait la liste de ce qui est arrêté.
- Les salariés n'ont pas de visibilité sur leur activité à plus d'un mois, quand ils en ont une.

Les équipes achats & compta sont pris entre tous les feux : Les consignes de la nouvelle Direction, l'impossible process de commandes, les pressions des fournisseurs, les besoins des opérationnels.

Corolaire de l'arrêt des projets, l'arrêt de la prestation. Encore une fois pourquoi pas, mais énormément de prestations ont été arrêtées, mêmes de celles contribuant aux activités de production et de qualité !!! Et dans certains cas quand un projet est validé, il ne démarre pas car les prestataires devant travailler dessus ne sont plus là. Pire certains ne veulent plus travailler pour nous. Et quand ils veulent bien venir, on ne peut leur donner de visibilité au-delà du mois, alors que le projet doit durer 3 ou 6 mois.

SFR est une entreprise puissante, mais cette transition l'englué complètement, avec des effets anxiogènes pour ses salariés. On ne peut gérer le quotidien, l'achat d'une barrette mémoire pour un serveur, ou d'un fusible pour un équipement électrique au niveau du COMEX. Pour la CFDT, il faut redonner de l'autonomie, de l'oxygène et vite !

La transition passerait mieux aussi auprès des salariés, s'ils savaient, si nous savions, nous, représentants du personnels, où nous allons et comment nous y allons. Car à ce stade, on ne perçoit pas la finalité de certaines décisions, et l'articulation entre la stratégie et le quotidien.

L'attente vis-à-vis des orientations stratégiques est donc très grande. La CFDT et les salariés attendent de votre part une stratégie ambitieuse qui s'inscrive dans la durée. Les éléments de stratégie présentés sont très macros ou trop flous. Personne ne s'y retrouve. Personne ne s'y retrouve, car il manque les étapes pour y arriver. Les étapes devraient être dans la stratégie RH. C'est à quelle page la stratégie RH [dans le document présenté au CCE] ? Vous savez le passage où on nous explique : Comment on fait pour remplacer les presta, les effets sur la charge de travail, de quels profils nous aurons besoin, quelles formations et quels accompagnements pour faire évoluer les salariés, sous quel délai, combien de personnes sont concernées, sur quels sites, etc, etc.

Personne ne sait ! Personne ne sait où nous allons, personne ne sait comment nous y allons, et personne ne comprend le fonctionnement [...] de notre entreprise aujourd'hui.

[M. DENOYER], vous devez aux salariés et à leurs représentants les explications qui leur permettront de comprendre votre projet, de s'y projeter, et peut-être, d'y adhérer.

**Mais aujourd'hui SFR est à l'arrêt,
et aucune perspective d'avenir n'émerge du brouillard ambiant.**

Eric DENOYER, PDG de SFR et DG de Numericable-SFR, assume une nouvelle fois sa méthode dans la phase de transition : « rapidité », parfois « rugosité », voire « brutalité ». Pour lui la réussite de la transition est à ce prix, car c'est la vitesse qui compte. Avec ce genre de méthodes, ni les équipes, ni les managers ne sont associés, ni informés...

Sur les grands programmes SI

Avec la méthode du Stop&Go, presque tout a été bloqué. Maintenant certains grands projets vont redémarrer.

- C'est le cas de MOVE et de la Virtualisation, car pour la nouvelle direction, les travaux allaient dans le bon sens.
- Les outils de ventes EASY et de relation client FAST seront certainement généralisés au nouvel ensemble.
- Mais BIOS ne redémarrera pas, car trop lourd, il mobilise trop de ressources. Eric DENOYER considère que migrer d'ORIAN à BIOS n'apporte rien à SFR, ni à nos clients. Mais il n'y aura pas de migration arrière pour RED et SFR La Carte.

La remise en cause de BIOS, projet d'une décennie, génère un fort désarroi dans les équipes. Il faut que la Direction propose rapidement un nouveau projet d'avenir, engageant et positif, où chacun trouvera sa place.

VERDI : contrats & programme de découpage du SI GP en 13 BA (Blocs Applicatifs) confiés à des SSII.

CAP5 : contrats et méthodes d'exploitation externalisée du SI et des infras IP

Internalisation

On va réinternaliser ce qui doit être cœur de métier :

- ce qui est proche du réseau : outils de capacity planning, outils dans les OSS, ...
- ce qui est proche du client : Box (hors middleware), applis Box et Mobiles
- et aussi les outils de vente, les outils SC de détection de panne collective (*développé à Marseille en SI gris*), le SI réseau en partie...

Pour notre nouveau PDG, VERDI n'est pas adapté, et il ne concerne que le SI GP. Il faut faire plus simple, avec moins d'acteurs externes, et plus d'internalisation.

CAP5 est aussi remis en cause, mais l'infogérance, plus maîtrisée en interne, continuera.

Et les autres segments de marché ?

Des moyens humains, bonne nouvelle ! Mais on attend toujours de savoir avec quelle stratégie...

B2B (Business-to-business) : marché entreprise adressé par SFR Business Team, Complétel, Telindus, LTI

Verticalisation : un seul prestataire, objectivé sur la qualité, pour assurer déploiement, raccordement client, exploitation, maintenance, optim., vie du réseau, préventif, curatif...

Commerce SBT

La sectorisation Vente Directe Grands Comptes 2015 a été validée, elle va être déclinée auprès des équipes en janvier. Aux dires de notre PDG, il n'y aura plus de concurrence interne, ni même entre les partenaires intervenant sur les appels d'offre publiques.

Equipes RH

De nouveaux postes seront créés pour accompagner le changement. Les recrutements se feront en interne avec des candidats ayant un profil RH et connaissant l'opérationnel.

Politique immobilière

Il faut optimiser les sites, il y a par exemple 41 sites B2B sur toute la France en doublon ! Saint Denis fera l'objet d'une « réflexion particulière » pour son aménagement et l'« utilisation des espaces »... On appréciera...ou pas.

Le projet TEK1 (*passage en location des sites tertiaires comme Nantes ou Metz*) est gelé. Le PDG ne veut plus qu'on vende nos Datacenter, au contraire, ni même nos sites Radio.

Evolution du modèle de sous-traitance réseaux fixe & mobile

Nous allons vers un modèle de concessions par plaque. Un seul prestataire de 1^{er} rang par plaque avec une présence locale dans une logique de forfaitisation. En verticalisant, on responsabilise le prestataire et on n'a pas à gérer les conflits entre prestataires. Les prestataires peuvent être différents sur le mobile et le fixe.

SRR

Une réorganisation est en cours, mais la direction dément griller les étapes. Attend la fin du processus de vente d'ONLY qui est entré dans une seconde phase. Patrick Drahi fera une visite à la SRR dans quelques mois.

Pour recevoir l'intégralité des comptes rendus dès la sortie du CCE, et toutes les informations sur l'actualité sociale SFR, adhérez à la Cfdt.