



COVID-19 : la **CFDT SFR** demande la préservation du **pouvoir d'achat** et des engagements sur **l'emploi**

Dès l'ouverture du CSE Central ce mercredi 8 avril 2020, en présence du Directeur Général Grégory RABUEL et des principaux membres du Comité Exécutif, la **CFDT** a fait la déclaration suivante :

« Déclaration **CDFT** - CSE Central extraordinaire du 8 avril 2020 - 10h

Dans le contexte extra-ordinaire qui caractérise les semaines que nous sommes en train de vivre, le gouvernement a pris des mesures économiques et sociales exceptionnelles, destinées à sauvegarder en priorité les entreprises les plus fragiles et les plus menacées par la crise, jusque dans leur survie.

L'une des mesures les plus emblématiques et les plus fortes est celle du recours à l'activité partielle, dont le bénéfice éventuel a été laissé à la libre appréciation de toutes les entreprises.

La direction de SFR a choisi de s'y engouffrer, qui plus est en l'appliquant à une partie très importante de son personnel : 95% du personnel des boutiques (contraintes de fermer et dont les vendeurs ne peuvent travailler autrement qu'en présence physique), soit 2.550 salariés, et 27% du personnel de l'opérateur SFR au sein de notre UES, soit près de 2.100 salariés.

Il est à noter que l'action conjuguée des partenaires sociaux - dont la **CDFT** - a été appréciable puisqu'elle a permis d'obtenir au cours des dernières heures l'annulation du chômage partiel pour 416 salariés initialement visés.

Pour autant, cette décision propage de lourdes conséquences, immédiates, à court, moyen et peut-être même long terme, tant collectives qu'individuelles :

- tout d'abord, elle véhicule l'image d'une entreprise dont le modèle économique récurrent et les résultats financiers récents auraient tout à fait permis d'amortir les effets négatifs de la crise sur l'activité et les résultats de nos entreprises (plutôt que de la faire porter par la collectivité) comme ont choisi de le faire nos principaux concurrents.
- sur ce point hâtivement désigné sous le terme « baisse d'activité », la **CDFT** reste en attente d'une mise en perspective et d'un scénario plus lucide :
 - o sur la baisse des résultats commerciaux
 - o sur l'impact réel sur le revenu et l'Ebitda des mois à venir ; en effet, il ne faut pas oublier que la baisse attendue du revenu se double d'une baisse non négligeable des coûts.
- la **CDFT** continue d'affirmer que le télé-travail pouvait être généralisé à tous les salariés, ne serait-ce que pour préparer l'avenir et conserver la cohésion des équipes et nous vous alertons sur le fait que c'est aussi le recours encore excessif au chômage partiel qui va créer des difficultés économiques au sein même de nos entreprises :
 - o retard vis-à-vis des concurrents,
 - o retard sur les projets d'avenir et les relais de croissance,
 - o impossibilité pour ceux qui restent en activité de faire face à la charge de travail qui, si elle change parfois de nature, reste très importante - voire accrue par l'absence même des collègues,
 - o désaffection des clients - notamment entreprises - qui ne comprennent pas la vacance de leurs interlocuteurs,
 - o difficulté à « remettre la machine en route » d'ici quelques semaines lorsque plus de 4.600 salariés devront rattraper le retard pris au plan individuel et collectif.

Je conclurai par le point noir majeur que sont les critères de choix - ou plutôt leur absence - qui ont présidé à la mise en activité partielle de telle ou telle personne au sein des équipes, du jour au lendemain : pas de critère, pas d'explication et, bien entendu pas de volontariat ! La « réintégration » de 416 salariés, si elle reste évidemment positive, obéit elle-même à l'absence d'une logique compréhensible par chacun.

Et les conséquences de ce dernier point sont lourdes, la **CDFT** va insister sans relâche sur ces nombreux effets ravageurs, en faisant des propositions positives et crédibles face aux sentiments qui envahissent et déstabilisent nos collègues qui sont temporairement coupés de leur travail :

- sentiment d'arbitraire : il est ressenti par tous ceux qui ont été mis en activité partielle au sein d'une équipe qui ne l'est pas totalement : pourquoi ne pas proposer un roulement dans l'activité, qui donnerait alternativement du travail aux uns, puis aux autres, mettant ainsi tout le monde à égalité de chances au sein d'une équipe ?

- sentiment de déclassement : avoué ou non, c'est au plus profond de leur chair que le vivent ceux qui se sentent « remerciés », salis, laissés sur le bord du chemin et renvoyés à leur propre questionnement : « pourquoi moi ? qu'est-ce que j'ai fait pour mériter ça ? et en plus, je sais que j'ai plein de boulot à faire en ce moment et qui m'attend ! ». Très vite, il va falloir reconstruire, « avec tout le monde » avez-vous dit à plusieurs reprises monsieur le directeur général, très bien, nous vous prenons au mot !

Mais vous le savez, le corps social n'est pas un interrupteur sur lequel on appuie pour éteindre et allumer sans conséquence dommageable : avec la conscience professionnelle qui les anime, avec leur confiance fortement écornée, vous devrez reconquérir les cœurs de 4.600 salariés qui sont en ce moment très amers, voire écœurés.

Engagez-vous sur la voie de la neutralité salariale, aussi longtemps qu'il le faudra, ce qui permettra au moins à chacun de ne pas être pénalisé dès la fin du mois d'avril (avec l'effet ravageur de la rétro-activité au 24 mars) et qui mettra un peu de baume au cœur des « humiliés ».

Reconnaissez avec nous que les 2 millions d'euros mensuels que cela représente pèse bien peu au regard de ce que vous allez économiser !

Serait-ce également trop demander que de saluer de manière sonnante et rébuchante l'abnégation et l'engagement de tous ceux qui restent, qui doivent rester, pour assurer la pérennité de nos réseaux, de l'éco-système du commerce, de nos services clients, de nos fonctions support, dans les bureaux et au dehors, en métropole et en outre-mer, dans toutes les composantes de l'UES SFR - SFR FTTH et Hivory compris -, chez SFR Distribution et OMT, pour continuer de porter haut la vitalité de nos entreprises ?

Les solutions existent, elles sont variées, la **CDFT** vous a déjà fait des propositions et elle y reviendra aujourd'hui, demain et tant que les conséquences de la crise se feront sentir.

- sentiment d'impuissance et d'isolement : pour ceux qui sont confinés chez eux et sans travail, au cœur du désarroi, qui ruminent et ont du mal à justifier leur situation à leurs proches, les risques psycho-sociaux s'accroissent considérablement et c'est maintenant qu'il faut prendre le sujet à bras le corps, d'autant que la situation de certains les expose à des risques plus importants encore : famille mono-parentale, petit salaire, handicap, santé fragile, isolement social et géographique, etc.

Et ce n'est pas la simple mise à disposition d'un numéro d'écoute téléphonique qui répondra à l'angoisse, il faut donner une consigne de prendre des nouvelles de chacun au moins une fois par semaine, non pas pour parler boulot (c'est interdit) mais pour aller vers l'autre avec empathie, et tout simplement pour éviter les accidents.

A cet égard, soyez bien avisés de vous appuyer sur la connaissance du terrain et l'expérience des Représentants de Proximité en leur fournissant les outils pour une meilleure compréhension de la situation locale et des actions qui en découleront nécessairement (fourniture d'un Document Unique d'Evaluation des Risques propre au Covid-19, impacts précis de l'activité partielle sur leur site et dans leur région, etc.).

- sentiment d'insécurité latente dans un avenir plus ou moins proche et je vous livre simplement un témoignage que beaucoup d'entre nous ont entendu, sous cette forme ou sous une autre : « puisqu'on a pu se passer de mois pendant 4, 6, 8 semaines, pourquoi pas plus ? pourquoi pas m'oublier et ne jamais me faire revenir ?... ».

Cette vague devra rester comme une vaguelette et ne pas en appeler une autre, plus rude, où l'on pourrait compter les noyés, c'est pourquoi la **CDFT** vous demande avec insistance de prendre des engagements concrets en faveur de l'emploi dans nos entreprises.

La **CDFT SFR** a montré tout au long de son histoire l'importance qu'elle y attachait et a prouvé par sa signature qu'elle savait s'engager à chaque fois qu'il le fallait.

Car, puisqu'il est dit que les temps vont être durs pendant encore longtemps et que « rien ne sera plus comme avant », il faut rassurer et fortifier vos troupes pour mieux répartir et affronter les difficultés avec toute la puissance dont est capable un collectif de travail lorsqu'il est reconnu et encouragé à sa juste mesure. »

Prenez soin de vous ;-)