



**parlons travail**

---

# RAPPORT

**de l'enquête sur le travail  
de la CFDT**

30 questions dont 4 ouvertes

942 participants

22 473 réponses

1027 commentaires

---

LES RÉSULTATS  
L'ANALYSE



# LES RÉSULTATS



Cette présentation « Parlons travail » a été réalisée par la CFDT SFR.

---

1 ère édition - Mai 2023 Rédaction Jérémy OLIVE, Statisticien Nathalie PINIER et Céline MEZARD.  
Avec la collaboration de Mounia AZNAG, Daniel DJEBRANI, Alain FRIH, Anthony HUROT et Sylvie  
IDOUMBIN BEATRIX

## Avant-propos

Du 29 mars au 21 Avril 2023, 942 salariés du groupe Altice se sont exprimés sur leur rapport au travail grâce à l'enquête « Parlons travail chez SFR ». Avec cette enquête, la **CFDT** Altice a fait le choix de la proximité pour mieux appréhender le quotidien des salariés. L'ampleur de la participation a dépassé nos attentes et fait de « Parlons travail chez SFR » un immense succès.

Le questionnaire comportait 30 questions, sur de nombreux sujets ayant trait à notre rapport au travail et aux préoccupations des salariés Altice.

Au 21 Avril 2023, 22 473 réponses avaient été enregistrées. C'est la date qui avait été officiellement annoncée pour la fin de l'enquête et qui a été retenue pour entreprendre l'exploitation des réponses.

La **CFDT** Altice s'est appuyée sur l'expertise de ses militants, pour mettre en scène ce projet, et analyser les résultats.

Les premiers éléments qui se dégagent des résultats de l'enquête confortent la **CFDT** Altice dans ses positions : la performance de notre groupe dépend fortement de la qualité de l'engagement des ses salariés. Qualité de l'engagement qui trouve son essence dans ce que vivent concrètement les salariés SFR dans leur quotidien. La qualité du travail et de la qualité de vie au travail doivent donc être un axe fort du dialogue social dans notre groupe.

Ce rapport rédigé par les militants **CFDT** qui ont travaillé sur les résultats de « Parlons travail chez SFR » présente les premiers enseignements de l'enquête. Leurs travaux, réalisés en un temps record, s'appuient à la fois sur les chiffres de l'enquête et les connaissances actuelles en sociologie du travail.

Les résultats de cette enquête posent les bases de nos futures réflexions sur lesquelles la **CFDT** Altice compte bâtir ses prochaines revendications. Les transformations du travail en cours et à venir sont majeures. L'ambition de la **CFDT** Altice n'est pas seulement de constater les mutations à l'œuvre au sein du groupe mais bien de se les approprier pour mieux les comprendre...et agir en conséquence.

# CONFIANCE EN NOS DIRIGEANTS & ACTIONNAIRES

**71** % des répondants ne font pas confiance en nos dirigeants et actionnaires pour faire évoluer correctement l'entreprise.

85% affirment même ne pas leur faire confiance pour faire évoluer positivement le pouvoir d'achat des salariés.

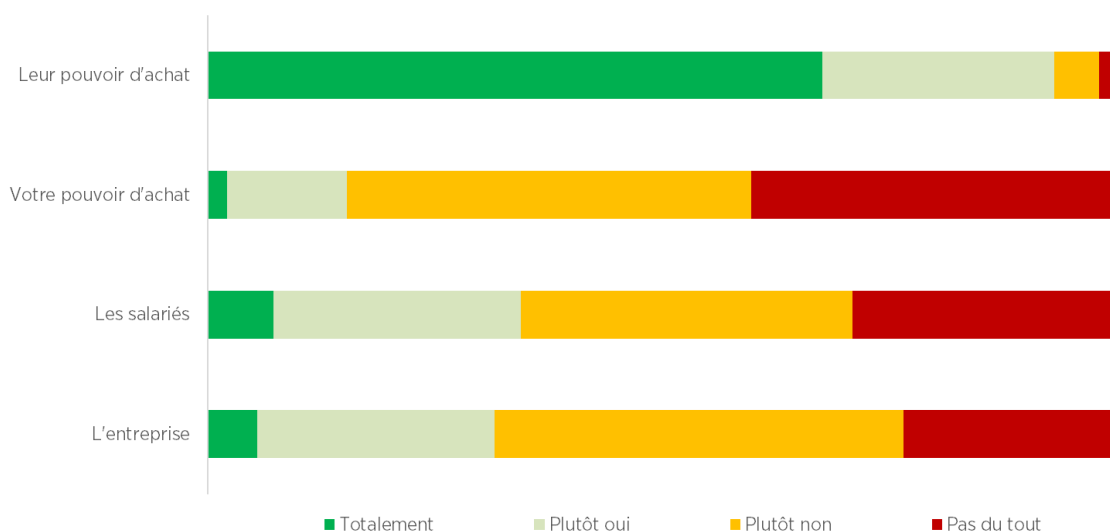
Les volumes de réponses « positives » sont globalement très faibles à l'exception de la question sur « leur pouvoir d'achat » (donc celui de nos dirigeants), où une part importante des répondants (93%) s'est exprimée positivement. A noter que ces ressentis sont partagés, dans les proportions équivalentes, quelque soit le site de rattachement. Cependant, la confiance en nos dirigeants décroît très nettement avec l'âge des salariés.

Non : 31% <30 ans 66% pour les 30-40 ans.  
71% pour les 40-50 ans. 79% > 50 ans

**Nos collègues savent que l'entreprise ne se résume pas à son capital, qu'elle constitue un projet collectif qui réunit actionnaires, dirigeants et salariés, que la parole de ces derniers doit donc être davantage prise en compte.**

## LA CFDT REVENDIQUE

- **Un rôle renforcé des représentants des salariés** pour peser sur la stratégie, notamment au sein des CSE.
- **Une gouvernance plus ouverte**, étendant la responsabilité sociale de l'entreprise, et reconnaissant en son sein la place particulière du travail et des travailleurs.
- **L'existence de contrepouvoirs effectifs** au pouvoir des dirigeants dans l'entreprise. Le maintien du monopole syndical est notamment le garant d'un dialogue social loyal, organisé autour d'interlocuteurs formés, indépendants de l'employeur et adhérents aux valeurs de la République.



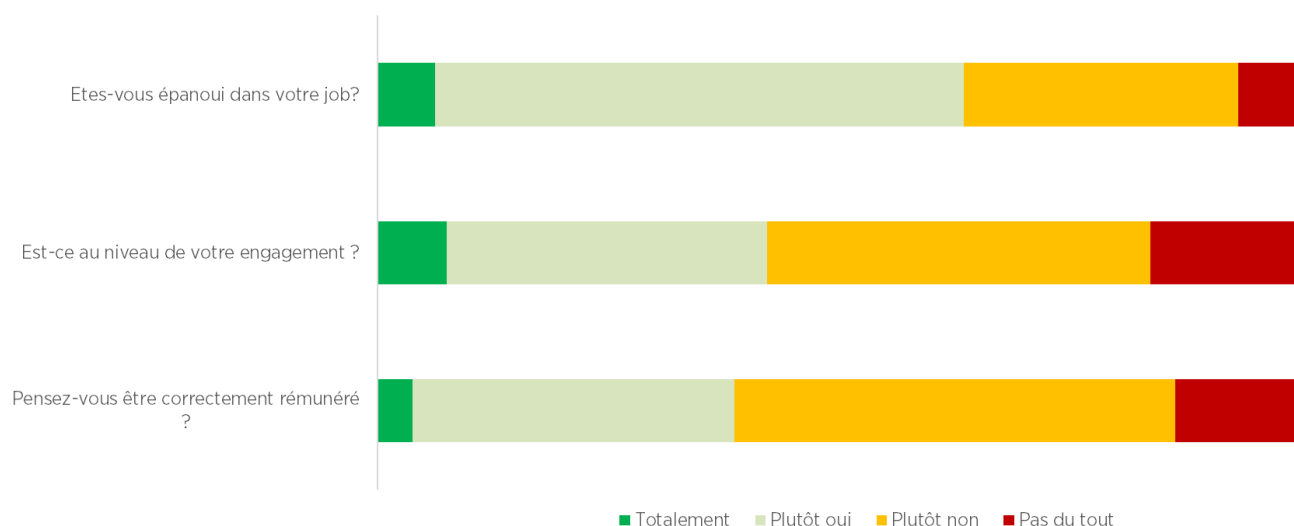
**60** % des répondants estiment ne pas être correctement rémunérés. Ce pourcentage varie fortement avec l'âge et le site de rattachement. En effet, jusqu'à 30 ans, seuls 30% des salariés estiment être mal rémunérés. En comparaison, ce taux passe à 66% au-delà de 30 ans.

<u>Réponses négatives par périmètres :</u>	Aix 62%
	Bordeaux : 67%
	Chartres : 80%
58% au B2B	Isneauville : 46%
65% au B2C&FS	Les Ulis : 62%
62% à DRSI	Lyon : 56%
55% SMR+SRR	Nantes : 72%
	Altice Campus : 65%
	Rennes : 61%
	Toulouse : 39%

## LA CFDT REVENDIQUE

- Dans les accords de branche de l'entreprise, redéfinir les repères d'une progression salariale pour ne pas rester au Smic.
- S'assurer de la bonne application des accords de branche (grilles de classification, accès à la formation professionnelle, etc.).
- Réduire les inégalités et encadrer les rémunérations individuelles par accord collectif.
- Intégrer l'égalité salariale hommes/ femmes à la négociation sur la Qualité de vie au travail et sur l'égalité professionnelle (QVT-EP).

Dans le même domaine, 57 % des salariés ne considèrent pas être rémunérés au niveau de leur engagement. Cependant, **la majorité des collaborateurs estiment être épanouis au travail, même si ce chiffre diminue avec l'âge.**



# 55

% des répondants estiment être correctement reconnu pour le travail.

Le rapport qu'ont les salariés d'Altice avec leur travail se révèle donc plutôt mitigé et c'est dommage car le travail prend une grande part dans la vie de chacun et constitue un marqueur d'inclusion sociale fort.

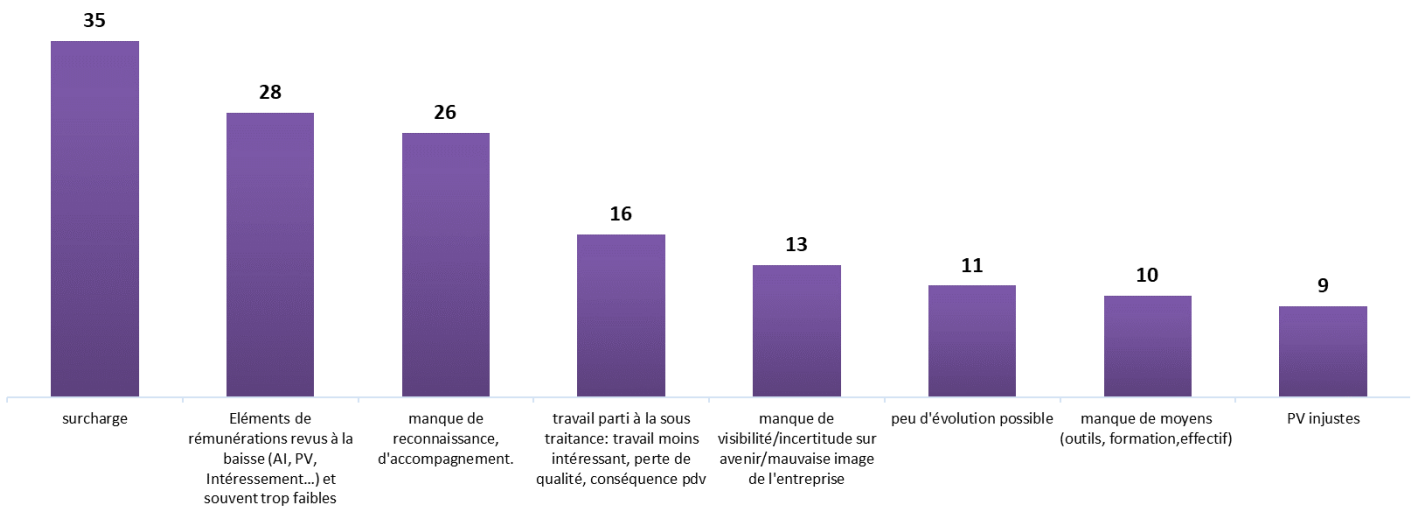
Ce manque de reconnaissance est accentué par des pratiques managériales toujours plus limitées. Elles sont fortement percutées par l'impact des trop nombreuses réorganisations et des collaborations imposées avec les prestataires de l'entreprise (INTELCIA, ...).

Concernant les possibilités d'évolution, 60% des répondants estiment ne pas pouvoir évoluer dans l'entreprise.

### LA CFDT REVENDIQUE

- **Agir sur les conditions de travail** : le travail est un élément central de l'identité individuelle, un facteur déterminant de l'insertion et de l'autonomie de chacun. Il doit être un moyen d'émancipation et d'épanouissement des individus.

### Motifs pour faible épanouissement au travail



# 60

% des personnes interrogées affirment que leur charge de travail est trop ou beaucoup trop élevée. Le constat est particulièrement préoccupant

pour Mayotte et la Réunion où ce taux dépasse les 75%. Cette surcharge est très différente en fonction de l'âge, puisqu'elle correspond à 26% des moins de 30 ans et +60% pour les 30-60 ans.

La prise en compte de la santé et des conditions de travail constitue une attente forte pour les salariés d'Altice. Pour cela, une organisation de la prévention le plus en amont du risque est indispensable.

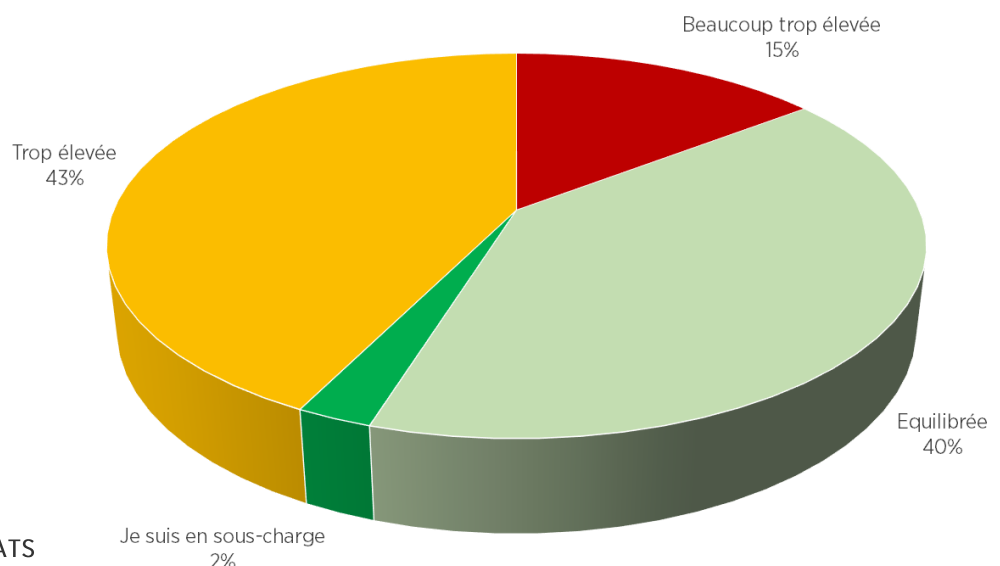
Si le travail constitue un mode essentiel d'intégration sociale et d'épanouissement, il s'intensifie et ne laisse pas de place suffisante à l'autonomie, à la créativité, à la vie personnelle. Vous êtes d'ailleurs plusieurs à indiquer ne pas pouvoir prendre tous vos congés et RTT.

Assez logiquement, **l'enquête montre que l'une des causes des problèmes de santé engendrés par le travail est son intensification et sa charge excessive.**

Les risques psychosociaux et le burn-out (syndrome d'épuisement professionnel) sont, entre autres, des conséquences de cette surcharge. Pour la **CFDT**, la qualité de vie au travail est essentielle pour les salariés comme pour la performance de l'entreprise.

### LA CFDT REVENDIQUE

- **L'ouverture de la négociation** qualité de vie au travail.
- **Une approche systémique de la qualité de vie au travail**, reposant sur le droit d'expression des salariés, afin d'apporter des réponses adaptées aux questions d'organisation et de charge de travail, d'égalité professionnelle, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes les plus fragiles.
- **Un droit à la déconnexion et au télétravail** qui tienne compte des aspirations des travailleurs à concilier travail et vie personnelle.
- **Une évolution profonde du management vers des pratiques plus collaboratives**, s'appuyant sur la richesse que constitue un collectif de travail performant et source de propositions continues. Cela suppose un management intermédiaire mieux considéré, formé, valorisé, dégagé du reporting à outrance.



## LES IRRITANTS

Les aspirations des salariés évoluent aussi en fonction de leur âge, des contraintes familiales ou de leurs site de rattachement. L'enquête fait ainsi apparaître que la préoccupation centrale des salariés, c'est de concilier vie professionnelle et personnelle. Une organisation atypique du travail, comme le flex office, est alors un facteur aggravant : 38 % des salariés de campus déclarent que cela ne s'accorde pas avec leur activité professionnelle. Il faut donc changer d'approche sur les questions de temps travail.

### Flex-Office : oui pour 22%

38 % sur le Campus ; 12% sur les autres sites

11% pour les 20-29 ans ; 16% pour les 30-39 ans ; 25% pour les 40-49 ans et 50-59 ans ; 20% si >60 ans

### Trajet Domicile / Travail : oui pour 46%

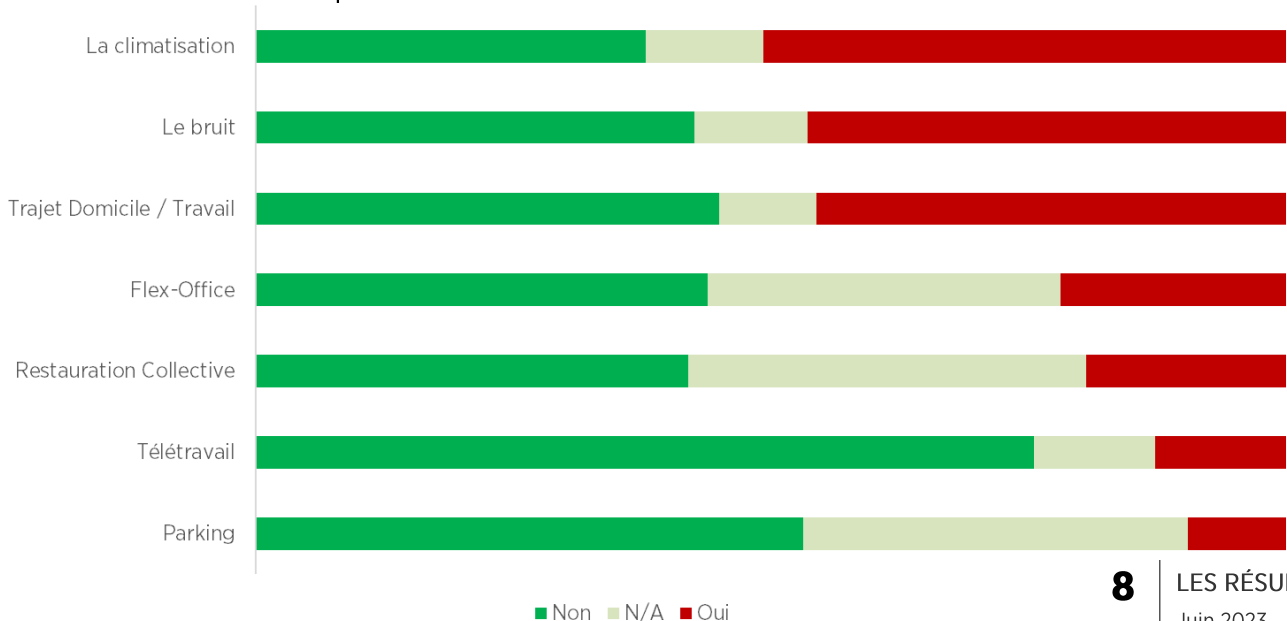
53% des salariés du campus altice ; 44% Bordeaux et Rennes 50% Lyon ; 33% Nantes ; 39% Toulouse

### Le bruit : oui pour 46%

22% Toulouse ; 24% Aix ; 37% Bordeaux ; 12% Chartres ; 57% Isneauville ; 26% Les Ulis ; 45% Lyon 56% Nantes 57% Altice Campus ; 22% Rennes ; 80% SMR 24% SRR

### La climatisation : oui pour 51%

Aix : 38% Bordeaux : 63% Chartres : 52% Isneauville : 13% Les Ulis : 55% Lyon : 53% Nantes : 67% Altice Campus : 63% Rennes : 44% SMR : 0% SRR : 14% Toulouse : 22%



### LA CFDT REVENDIQUE

- La CFDT a déjà alerté la direction et nous avons obtenu le réchauffement des bâtiments de CAMPUS et la remontée de la température de consigne de 19°C à 21° C.
- Pour contrôler les problématiques de Bruits, vos élus CFDT ont décidé d'investir dans des équipements pour pouvoir mesurer les décibels.
- Des actions en régions similaires en régions seront prochainement programmées.



## L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

# 75

% des répondants à l'enquête estiment qu'il n'est pas simple d'évoluer au sein de l'entreprise.

Ce sentiment est particulièrement marqué en région, où vous rencontrez des difficultés avec des process RH trop rigides, des blocages liés aux effets post-PDV (postes partis en sous-traitance / blocage des mobilités), ou encore des problèmes d'accompagnements RH et managérial.

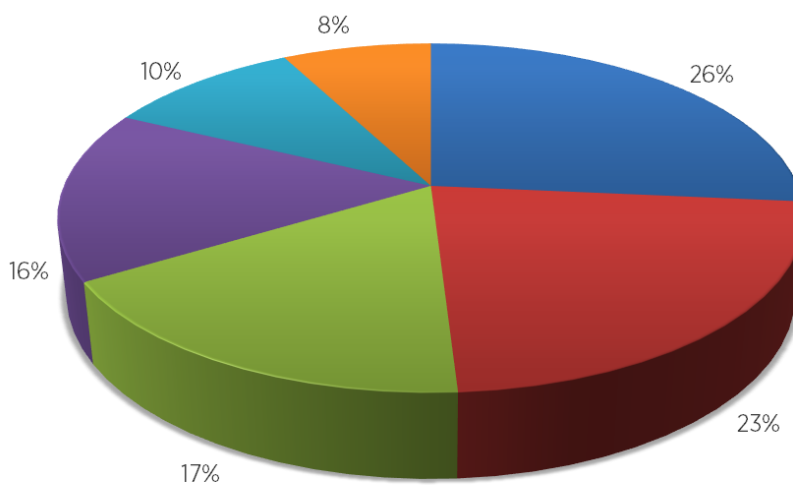
Encore une fois, la vision sur l'évolution devient de plus en plus négative avec l'âge, pour concerner jusqu'à près de 85% des 30-60 ans.

« NON : 67% à Paris 78% en région »

### LA CFDT REVENDIQUE

- Une transparence sur les PAP (postes à pourvoir) UES & intra- Groupe, une simplification des process RH ,
- La Fin du délai de 3 mois pour se voir appliquer le salaire du nouveau poste suite promotion
- Manager & RH doivent justifier précisément le refus de mobilité et ne pas se contenter de dire « y a un gap trop important »
- Accompagnement à la prise de poste, si nécessaire formation
- Elargir le périmètre des PAP ; une majorité de postes à pourvoir étant sur Paris, il faut permettre aux régionaux de postuler dessus, même si le salarié ne prévoit pas de déménager, nous avons vu que nombre de postes peuvent être tenus à distance avec un déplacement ponctuel.

### MOTIFS POUR DIFFICULTE D'EVOLUTION



■ Difficulté d'évoluer en région

■ Pas assez d'opportunités suite PDV; postes partis à la sous traitance; blocage mobilité

■ Manque d'accompagnement (manager, RH); pas de gestion de carrière.

■ Process RH trop rigide

■ Copinage/Réseautage

■ Difficulté liée à l'âge

## LES ŒUVRES SOCIALES

### Entre 75% et 80% de satisfaits :

Chèques Vacances : 80% sont satisfaits

Chèques culture : 80% sont satisfaits

Participation 120€ Sport/Culture : près de 75% sont satisfaits

### Environ 1 salarié sur 2 :

Locatif hiver/été : 50% sont satisfaits

Colonies vacances : environ 50% de satisfaits

### Entre 40% et 45% :

Voyages : un peu moins de 45% de satisfaits

Satisfaits : 56% pour les 20-29 ans ; 40% pour les 30-39 ans ; 45% pour les 40-49 ans ; 40% pour les 50-59 ans 59% pour les >60 ans

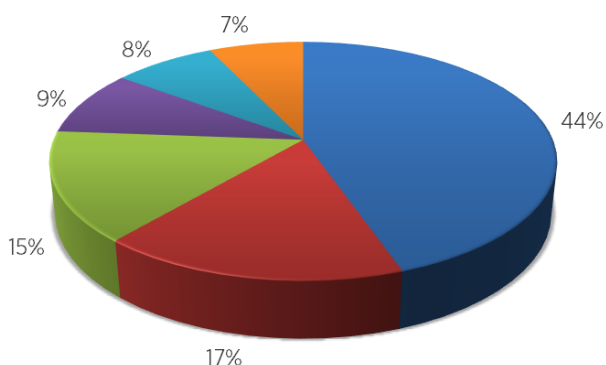
Offres Partenaires : environ 40% de satisfaits

46% pour les 20-29 ans ; 38% pour les 30-39 ans ; 41% pour les 40-49 ans 37% pour les 50-59 ans. 53% pour les + 60 ans ;

### LA CFDT REVENDIQUE

- La CFDT tiendra compte des nombreuses remontées pour proposer des œuvres sociales en phase avec vos attentes.

### RÉPARTITION THÉMATIQUES ASC



■ VOYAGES

■ Augmenter valeur CHEQUES

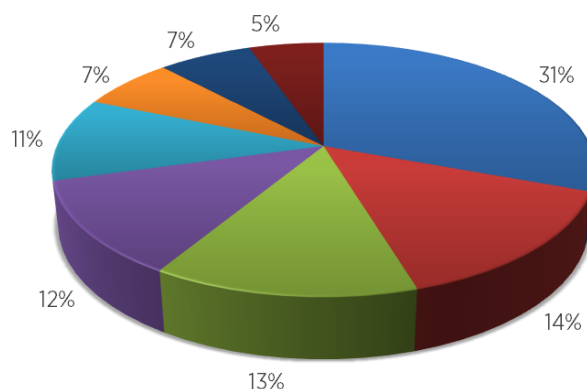
■ PARTENARIATS

■ VIE EN REGION

■ LOCATIF

■ Augmenter SUBVENTION 120€

### RÉPARTITION DES SUJETS LIÉS AUX VOYAGES



■ plus de places voyages

■ départs depuis province

■ plus de voyages

■ Remboursement sur facture

■ plus de transparence

■ moins chers

■ moins loin

■ moins de voyages

# Les effets secondaires de l'abstention durent 4 ans



**Cfdt:**

**ÉLECTION CSE SFR  
VOTEZ**

[Retrouvez nos listes de candidats, nos communications,  
recevez notre revue de presse, adhérez à la CFDT en scannant ici](#)

