

# RIEN NE SERT DE SURPERFORMER

## IL FAUT TRAVAILLER ET POINT !

CFDT Tract février 2023

**S**uite à l'alerte de la **CFDT**, la direction nous a conviés à une réunion d'échange le vendredi 10 février. La DGRH nous a confirmés que le Comité Directeur de SFR, Mathieu Cocq et tous les Directeurs Exécutifs, avaient décidé collégalement qu'il serait interdit de dépasser le montant de part variable à 100% des objectifs atteints pour les salariés qui ont surperformé. Et ce en contravention flagrante des dispositions contractuelles.

La **CFDT** a fait part de son incompréhension totale de cette décision. Ce choix de ne pas reconnaître l'engagement des salariés envoie un message désastreux : « donnez-vous à fond pour l'entreprise et vous ne serez pas récompensés ! ».

**C'est une punition collective !**

Pour expliquer ce choix, la direction met en avant le fait que les objectifs de l'entreprise ne sont pas atteints.

Donc parce que la direction d'ALTICE a décidé de supprimer 1700 emplois, décision qui a totalement désorganisé SFR et l'a pénalisé dans son fonctionnement et donc dans l'atteinte des objectifs que cette même direction s'était fixée, **nos dirigeants sanctionnent les salariés !!!**

Ils nous mettent en difficulté au quotidien dans notre activité professionnelle et face à nos clients, puis nous font porter le chapeau de leurs décisions ! C'est **UBUESQUE !**

Clairement la **CFDT** ne comprend pas la logique de ce choix, une nouvelle démonstration d'une logique « court-termiste ».

Manifestement nos dirigeants étaient plus assidus aux cours d'optimisation fiscale qu'aux cours de relations sociales...

La **CFDT** plaide depuis des mois pour que la direction reconstruise la confiance avec ses salariés, pour qu'elle montre de la reconnaissance pour les efforts que nous fournissons afin de maintenir notre entreprise, SFR, à flot.

Ce n'est pas avec des décisions comme celle-ci que SFR pourra être relancé puisque, quoi que vous fassiez, vous serez de toute façon punis !

Quelle difficulté aussi pour le manager « de proximité » qui se voit là privé d'un moyen important de management de son équipe, permettant ainsi de reconnaître les efforts fournis, lorsque déjà les

augmentations sont « contraintes » et les possibilités d'évolutions en panne sèche (absence d'un accord GEPP (Gestion Emplois et Parcours Professionnels)).

La **CFDT** a rencontré M. COCQ le mercredi 15 février et il persiste et signe, pour l'instant, confirmant la décision de ne pas respecter les contrats de travail en bloquant unilatéralement l'attribution d'une part variable supérieure aux 100% à objectifs atteints !

Il considère d'ailleurs anormal que 92% des salariés puissent atteindre leurs objectifs.



**« QUAND UNE ÉQUIPE PERD, TOUS LES JOUEURS PERDENT (SIC). »**

**MATHIEU COCQ**



# ALTICE CAMPUS CONDITIONS DE TRAVAIL

La fermeture imminente du bâtiment nord (qui sera loué à France Télévision) amène l'entreprise à revoir les aménagements des plateaux des 3 autres bâtiments. C'est l'occasion également de « rationaliser » les espaces suite aux départs engendrés par le plan de départ volontaire.

**S**ur le papier, rien à dire, sauf que la réalité du terrain amène plusieurs dysfonctionnements que la **CFDT** n'a pas manqué pas de signaler.

Les équipes sont parfois dispersées sur différents plateaux et l'on constate une surpopulation à certains moments de la semaine amenant certains collaborateurs à ne pas disposer d'un bureau dans leur zone habituelle (Pour rappel l'entreprise a l'obligation de mettre à disposition un espace de travail)

L'imbrication des équipes demande désormais au manager, non seulement d'organiser les journées de télétravail de son équipe, mais aussi de se synchroniser avec les managers des équipes partageant le même espace.

Pour rappel l'accord télétravail permet au manager

d'organiser la répartition des salariés de son équipe entre présentiel et distanciel. Il a par exemple la possibilité de fixer une journée par semaine de présence obligatoire sur site.

Encore faut-il que toutes les équipes ne soient pas obligées d'être sur site le même jour. D'autant qu'une part importante de salariés est considérée comme « itinérante » (exemple commerciaux), n'est pas éligible au télétravail. Ces salariés sont donc aussi

souvent amenés à être présent sur site sur une journée bien déterminée.

Bref sur le papier ça peut fonctionner mais force est de constater que le lissage n'est pas effectif, et voilà bien là une des limites du flex-office, problématique qu'avait soulevée la **CFDT** dès l'installation à Balard.

## RECHAUFFEMENT CLIMATIQUE DANS LES BUREAUX...PAS CERTAIN...



Une autre problématique nous a été vivement remontée lorsque notre Direction a fait le choix de réduire le chauffage à 19°C dans la cadre de « sobriété énergétique ». Encore une fois si l'intention est louable, la réalité montre d'importantes disparités de température d'un bureau à un autre.

Alertée sur le sujet, la **CFDT**, équipée de thermomètre infrarouge, a effectué de

nombreuses mesures démontrant des écarts importants et surtout des zones où la température était bien inférieure à 15°C !

Certes, les vagues de froid sont probablement passées mais le souci existe également quand il fait chaud...

Si vous avez une problématique de ce genre à votre bureau, vos élus **CFDT** peuvent très rapidement effectuer des mesures précises et les relayer auprès des services généraux pour qu'ils interviennent.

**N'hésitez pas !**

**RÉFORME  
DES RETRAITES**  
#64ANSCESTNON

Pour vous abonner à la revue de presse CFDT : [revue2presse-join@lacfdtaltice.com](mailto:revue2presse-join@lacfdtaltice.com)

Pour vous abonner aux communications CFDT : [contact@lacfdtaltice.com](mailto:contact@lacfdtaltice.com)