



☎ 0387207536 / 0608756243
Web <http://tdf-unsa.org>
🐦 <http://twitter.com/TdfUnsa>

Le 19 Mars 2019

Dans 2 semaines, du 4 au 11 Avril 2019, vous allez voter pour **vos représentants au Comité Social et Economique de TDF**. Que peuvent vous apporter **les candidats représentant l'UNSA** ?

Les Emplois et l'Organisation à TDF



L'UNSA estime que le **CDI** doit être la forme contractuelle du contrat de travail à TDF. Nous voulons que le CDD, l'intérim ou toute forme de contrat précaire soit fortement encadré et contrôlé, afin d'éviter toute dérive qui permettrait que le salarié ne soit la seule variable d'ajustement par le biais de contrat de travail précaire.

Lors des prochaines **réorganisations** prévues (projet de réorganisation de la DPR) et prévisibles si la vente de TDF se confirme, afin d'optimiser le dialogue social, nous pousserons la direction à impliquer les représentants du personnel ET/OU les salariés concernés plus en amont.

Concernant **la vente de TDF**, si elle a bien été confirmée par la direction avec les 2 actionnaires principaux qui sont entrés dans un processus de vente, c'est silence radio depuis plusieurs semaines. En tout état de cause, il est d'autant plus important d'avoir des représentants qui suivent cette affaire de près, en contact avec divers acteurs dans et hors TDF, pour identifier le plus rapidement possible les impacts sur la stratégie de TDF, mais surtout sur chaque salarié de TDF. L'UNSA entend tenir ce rôle avec lucidité et intelligence.

Le Temps de Travail

Depuis plusieurs années déjà, nous avons pu sentir la volonté de la direction de renégocier tous les aspects liés au Temps de Travail dans l'entreprise :

- Les jours de RTT
- Les astreintes (moins de repos, moins de salariés concernés, plus d'appels aléatoires, ...)
- Les heures supplémentaires, le travail de nuit, les week-ends, les PTC (Postes de Travail en continu)

Après les élections, nous entrerons dans une phase de négociation. L'UNSA espère y tenir toute sa place pour la défense des droits et des conditions de travail de tous les salariés. Nos propositions tourneront autour de :

- La prise en compte effective des temps de trajet professionnels, et des déplacements professionnels pour TOUTES les catégories de personnel ;
- Le suivi réel des temps de travail des cadres (repos quotidien, repos hebdomadaire, heures supplémentaires) ;
- Le forfait jour réel ;
- La conservation des jours de RTT actuels.



Les Rémunérations



L'UNSA poussera pour une politique de **rémunération collective** plus avantageuse :

- Rendre le PEG (Plan Épargne de Groupe) plus attractif, avec une augmentation significative de l'abondement ;
- La mise en œuvre de primes spécifiques lorsqu'un projet est gagné, déployé ou maintenu avec succès.

Et pour une politique de **rémunération individuelle** plus juste. Nous proposerons, entre autres, de mettre en place des indicateurs anonymisés, grâce auxquels chaque salarié pourra se positionner par rapport à des collègues de même classification et mêmes responsabilités.

La Qualité de Vie au Travail

Les open-space. Avec le recul de l'expérience, l'UNSA souhaite connaître l'avis des salariés sur le travail en open-space. En effet, des études récentes montrent que, contrairement à ce qui était mis en avant, le travail en open-space ne favorise pas le travail en commun, la productivité et la qualité de vie. UNSA poussera pour un audit sur les open-space à TDF.

La charge de travail. La direction n'a jamais voulu considérer la charge de travail (trop forte ou trop faible) comme élément important dans la qualité de vie. Nous considérons au contraire que c'est l'élément central. Nous pousserons à la renégociation des accords de qualité de vie au travail en prenant en compte la charge de travail, le nombre de déplacements professionnels ou la diversité des tâches demandées.

Le stress au travail, le burn-out, sont malheureusement toujours trop fréquents dans notre entreprise. Certaines pratiques managériales basées sur des pressions et des menaces constantes, sur des turn-over forcés, sur des horaires de travail inhumains, sont organisées dans certaines directions. Ces pratiques génèrent mal-être et souffrance, ont une incidence sur la vie personnelle et familiale, et sont finalement contre-productives. Dans la prochaine mandature, l'UNSA aura à cœur de porter ce sujet au centre de la discussion avec la direction pour aboutir d'une part à l'application stricte des accords existants (droit à la déconnexion, respect vie privée/professionnelle, horaires de travail, réunions, formation des managers, ...) dans toutes les directions de l'entreprise, et à la négociation de nouvelles mesures concrètes pour empêcher de telles pratiques (charge de travail, pratiques managériales, systèmes d'alerte, ...). Là encore, l'UNSA demandera un audit sur l'application des accords liés à la Qualité de Vie au Travail.



Les Activités Sociales et culturelles du CSE



Pour certaines prestations, nous considérons que **l'affectation est opaque** (nuitées, séjours, voyages). L'UNSA demandera plus de transparence à la fois vis-à-vis de tous les élus, mais surtout vis-à-vis des salariés concernés.

Nous voulons mettre en place un mécanisme permettant à **TOUS les salariés** de bénéficier d'une manière ou d'une autre des budgets ASC de TDF : plafond de subvention par salarié (il n'est pas normal que ce soit souvent les mêmes qui bénéficient de certaines prestations), mise en place de nouvelles prestations plus généralisées (subventionnement de séjour, chèques vacances, ...).

Dans un souci de plus grande transparence, nous demanderons que les autres OS représentatives soient **réellement impliquées** dans la gestion du CSE (par exemple Secrétaire adjoint, trésorier adjoint, présidence de commissions, ...).

