



CSE du 22 Mai 2019 Déclarations UNSa

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

Monsieur le Président,

Cette première réunion du CSE va nous voir débattre, entre autres, sur 2 sujets importants : la réorganisation de la DPR, et l'égalité Homme-Femme.

La DPR est au cœur du moteur TDF, entre client, équipes commerciales et équipes opérationnelles. A ce titre, une réorganisation de cette division aura un impact qui ira au-delà de ses propres équipes.

Dans votre note d'information, vous résumez cette réorganisation comme un « projet visant à moderniser le NOC pour le rendre plus performant, plus attractif, en affirmant son orientation par ligne de produit, avec une agilité pour s'adapter aux évolutions business tout en améliorant la qualité de service perçue par les clients ». Bigre, devant tant de superlatif, nous ne pouvons qu'être d'accord. Cependant, il nous semble à ce stade que vous ne développez pas suffisamment un point qui intéresse au plus haut point les salariés concernés : la qualité perçue certes, mais la qualité de vie au travail perçue par vos collaborateurs. Proposer une réorganisation touchant en particulier les méthodes et les conditions de travail notamment des exploitant en PTC, va avoir un impact social, financier et personnel non négligeable pour nombre d'entre eux. L'UNSa sera vigilante à ce que le traitement de chaque salarié soit pris en compte, traité équitablement et aboutisse à une solution qui satisfasse chaque partie.

Les documents fournis par la direction sur l'égalité Homme/Femme, montrent des améliorations qui nous semblent un peu décevantes au regard des attentes générées par l'accord égalité hommes-femmes 2017-2019. Si d'un côté on peut voir une réelle volonté de réduire les inégalités hommes-femmes, en particulier concernant la formation ou les rémunérations, on reste bien en deçà des objectifs sur le pourcentage de femmes recrutés (26% contre 40% attendus), et donc en conséquence sur le taux de féminisation, et pas seulement des codir (23% de femmes à TDF, 27% dans les codir) en particulier dans les fonctions techniques (seulement 8% de femmes). Sur ces points, les mesures devront être poursuivies dans les prochaines années pour rendre attractifs aux hommes ET aux femmes l'ensemble des métiers de TDF.

Enfin, nous ne voudrions pas finir cette déclaration sans aborder un point particulier que nous n'avions pas l'habitude de voir lors des précédents CE : il s'agit de cas de licenciements pour inaptitude. Pour au moins l'un d'entre eux, nous ne pouvons nous empêcher de faire le rapprochement avec les problèmes qui ont lieu depuis un certain temps à la division Telecom. Nous ne voudrions pas que la direction masque sous des faits d'inaptitudes, la souffrance au travail de l'un de ses collaborateurs, souffrance qui touche encore actuellement un certain nombre d'autres salariés. A ce stade de la procédure, nous ne doutons pas que les licenciements auront lieu, mais nous espérons que cette procédure se fera dans les meilleures conditions pour les salariés concernés.