



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

NAO 2eme ROUND

Le 15 janvier 2021

La seconde réunion de négociation NAO s'est déroulée ce jeudi 14 janvier entre les 3 organisations syndicales et la direction.

Le moins que l'on puisse dire est que les propositions d'augmentations salariales de la direction sont **très décevantes**, au regard de ce qui nous a été présenté en début de semaine.

En effet, lors des vœux présentés en distanciel lundi dernier, le Comex s'est félicité des résultats « exceptionnels » de TDF en 2020 :

- Résultats financiers puisque les objectifs sont atteints voire dépassés.
- TDF a prouvé grâce à l'expertise, la compétence et l'implication de ses salariés, la pertinence de son modèle industriel dans l'écosystème des Towerco.

Bref, tout est au vert.

Dans un contexte difficile, **les salariés** par leur **participation tout au long de l'année** ont contribué à **ces bons résultats**. En effet, malgré la pandémie, malgré les confinements, malgré l'isolement physique et psychologique, l'immense majorité des salariés a participé efficacement à l'atteinte de ces bons résultats **comme ils l'ont toujours fait**, voire encore mieux au regard des conditions difficiles cette année. Il faut se rappeler que, mois après mois, la direction a fixé des objectifs, des challenges et que **chaque salarié a relevé les défis à son niveau** (pour ne citer que quelques exemples : les techniciens sur le terrain avec l'internalisation, les salariés en mobilité de renfort, les challenges commerciaux, les équipes recherche/négo pour contrer les lands agregators, la charge de travail des équipes déploiements, des équipes NOC, etc...)

Malgré ces efforts et ces bons résultats, la direction propose une enveloppe d'augmentation de **1.5% plus 0.3% pour les évolutions professionnelles**, à comparer aux 2.2% + 0.3% consentis en 2020. L'argumentaire de la direction est le suivant :

- l'inflation est moindre (autour de 0.3% en 2020 contre 1.1% en 2019),
- Une prime exceptionnelle de 500€ a été distribuée à environ la moitié des salariés en décembre, représentant une enveloppe de 0.4% de la masse salariale
- Les autres entreprises du secteur proposent des évolutions salariales bien en dessous
- Les primes d'astreintes (type 2 et INP) sont revues en forte hausse.

Pour l'UNSA, même si les arguments sont exacts dans l'absolu, ils ne sont pas entendables dans le contexte de l'entreprise :

- La prime Macron, les primes d'astreintes ne touchent qu'une partie des salariés de l'entreprise. **C'est l'ensemble des salariés qui ont permis les bons résultats de TDF. C'est donc l'ensemble des salariés qu'il faut récompenser.**

- TDF s'en sort plutôt mieux que les autres sociétés du secteur. Pourquoi se comparer à des entreprises avec des résultats 2020 moins bons ?
- Il plane toujours derrière ces chiffres la volonté de la direction d'amplifier les gains de productivité pour être plus concurrentiel sur le marché. Or les salariés ont largement contribué à ces gains de productivité ces dernières années, et encore plus cette année au regard de toutes **les contraintes subies** (baisse des effectifs, des CDD, de l'intérim, internalisation...). A qui profite donc ces gains de productivité si les salariés en sont écartés ?

Et qu'en sera-t-il dans 2 mois des primes de performance individuelle ? qu'en sera-t-il de la prime de participation ? Même si la direction tente de se montrer rassurante, faudra-t-il aussi les serrer un peu au nom de la productivité ?

En l'état, l'UNSa considère que le compte n'y est pas. En préparation de la 3ème et dernière réunion de négociation qui aura lieu le 20 janvier, l'UNSa réclame :

- Les enveloppes d'augmentation au moins égales à celles de 2020
 - 2.5% sur l'enveloppe des augmentations salariales
 - 200k€ sur l'enveloppe spécifique de rattrapage et rétention salariale (Hommes/Femmes, juniors, ...)
- La non prise en compte de la prime « Macron » de 500€ versée à 50% des salariés en décembre dans l'enveloppe NAO, puisque **hors de la négociation**.
- Au-delà de la revalorisation des astreintes de type 2 (passage de 220 à 280€) et INP (passage de 110 à 170€), une revalorisation de 10% des astreintes de type 3 et type 4.

L'UNSa ne veut pas oublier d'autres éléments de rémunération que la direction ne souhaite pas revoir dans la NAO. Lors des négociations à venir, nous souhaitons que soient réévaluées :

- Les primes de montée en pylône et la création d'une prime Toit-Terrasse
- Les primes de grands déplacements
- Les primes d'abondement dans le cas de versements sur le PEG
- Une amélioration de la prise en charge des frais de transport dans le cadre de la loi LOM (Loi d'Orientation des Mobilités)

