



Négociations Contrat Social et Economique

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

Le 19 février 2021

Les négociations sur le Temps de Travail à TDF en sont à leur 3eme séance entre Organisations Syndicales et Direction des Ressources Humaines.

Pour rappel, la direction souhaite négocier un accord cadre global sur « le contrat social et économique de l'entreprise » incluant un accord sur le télétravail, un accord sur le temps de travail et un accord sur la participation.

La réunion du Mardi 16 Février était consacrée exclusivement au **télétravail**.

Suite à la crise sanitaire, le télétravail est devenu un mode de travail et d'organisation à part entière, adopté par une grande partie des collaborateurs. Le souhait de la direction est donc de faciliter et augmenter à l'avenir le recours au télétravail. L'UNSA abonde aussi en ce sens.

Dans ce cadre, les propositions de la direction sont les suivantes :

- **Elargir les postes et emplois éligibles au télétravail.** D'après les estimations de la direction, le nombre de salariés éligibles au télétravail pourrait passer à près de 1000. Les postes non éligibles incluraient, entre autres, les techniciens d'opération, les conducteurs de travaux, les responsables d'exploitation ou relation client, les RIS, les responsables ou techniciens data center, ... L'UNSA s'étonne que certains métiers soient considérés comme non éligibles. Elle demande que pour ces métiers, une forme de télétravail puisse être mise en place sous certaines conditions ;
- Tous les collaborateurs dont le poste est éligible seront incités à **poser, sans condition, 1 journée de télétravail** ;
- Le nombre maximum de jours pouvant être exercé en télétravail sera porté à **3 jours par semaine**. Ainsi, les salariés en télétravail pourront travailler entre 1 et 3 jours chez eux ou sur 1 site TDF autre que le site de rattachement, et 2 jours minimum sur site de rattachement ;
- Le salarié est tenu de **respecter ses horaires habituels de travail**. La direction indique que l'entreprise s'assurera que le salarié respecte ces horaires. L'UNSA se demande comment la direction entend mettre en œuvre cette « surveillance ». L'UNSA rappelle que toute mise en place de moyens de contrôle de l'activité et du temps de travail doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et chaque salarié doit être informé. Tout dispositif numérique spécifique nécessite deux conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE, et l'information préalable des salariés concernés.
- **La charte du télétravailleur** sera mise à jour et diffusée. Elle s'applique à prévenir tout risque d'isolement, et assurer le bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Par ailleurs, une **formation** sera proposée aux futurs télétravailleurs et aux managers. L'UNSA insiste sur l'importance d'une telle formation, qui devra inclure aussi une formation à la **cybersécurité**. En effet, le recours accru au télétravail exposera encore plus les salariés aux cybercriminels. L'UNSA considère que le salarié ne pourra pas se voir reprocher une mise en danger du système informatique de l'entreprise pour s'être connecté à l'extérieur de l'entreprise.

- La direction indique que le matériel mis à disposition pour télétravailler doit être couvert par l'assurance habitation du salarié. L'UNSa estime au contraire que le matériel est couvert par l'assurance de TDF, même en cas de télétravail.
- En termes de mesures financières :
 - o Tous les télétravailleurs bénéficieront de **tickets restaurant** pour les jours de télétravail, même ceux qui n'est bénéficient pas dans le cadre des jours de travail sur site
 - o Une **compensation financière mensuelle** sera allouée en contrepartie des dépenses engagées au domicile. Sur proposition de l'UNSa, la direction soumet une somme dépendant du nombre de jours de télétravail : 10€ pour 1 jour, 20€ pour 2 jours et 30€ pour 3 jours. L'UNSa demande une augmentation de ces compensations, à hauteur respectivement de 20, 25 et 30€.
 - o Une **indemnité d'installation** (achat de mobilier) allouée sur facture, d'un montant de 150€ pour 1 ou 2 jours de télétravail, et 350€ pour 3 jours de télétravail. L'UNSa demande 250€ pour 1 jours et 400€ pour 2 et 3 jours de télétravail.

Les 2 autres blocs de négociation seront abordés lors de séances de négociation à venir. Pour mémoire, les principales propositions de la direction sont les suivantes :

- **Organisation et Temps de Travail :**
 - o **Salariés aux horaires collectifs et techniciens_ :** passage d'un régime 39h/23 jours RTT à un régime 37h/12 jours RTT. Cependant les salariés en poste à la date de signature de l'accord, conserveront le régime 39h/23jours RTT. Seuls les nouveaux embauchés seront donc concernés par le nouveau régime
 - o **Pour les techniciens d'opération,** la direction souhaite par ailleurs une évolution du décompte du temps de trajet (prise de poste le matin et retour domicile le soir). Elle souhaite décompter du temps de travail jusqu'à 1h maximum de trajet par journée. L'UNSa indique son opposition par principe, mais attend de voir les mesures de compensation que pourraient proposer la direction dans l'accord à venir.
 - o **Cadres au forfait :** élargissement des emplois éligibles, et passage à ce régime uniquement sur la base du volontariat pour les salariés éligibles qui seraient encore au régime 23j RTT à date de signature de l'accord (les nouveaux embauchés sont déjà au forfait 12j RTT depuis plusieurs années). Pour une égalité de traitement L'UNSa demande que la prime des 5,5% correspondant au passage de 23 RTT à 12 RTT soit incluse dans le salaire de base.
 - o Une revalorisation des **primes de montée aux pylônes** (10 à 12€ pour pylônes < 80m, 14 à 16€ pour les pylônes > 80m). Ces primes n'ayant pas été réévaluées depuis plusieurs années, l'UNSa demande à la direction de faire plus d'efforts : 15€ pour les pylônes < 80m, 20€ pour les pylônes < 200m, 25€ pour les pylônes > 200m. L'UNSa réitère sa demande d'une prime de 15€ pour les sites Toits-Terrasse.
 - o Par ailleurs, l'UNSa demande également la **revalorisation des primes grands déplacements, de la prime d'astreinte de type 4** (cadre en astreinte). L'UNSa fera ses propositions lors des séances à venir.
 - o Concernant l'exploitation, après des réunions très tendues semaine dernière, la direction **abandonne sa volonté de passer les pupitres en PTC de 8 salariés à 7 salariés pour 2021.**
- **Partage des bénéfices : la participation**

Jusqu'à cette année, la participation était répartie entre les salariés en fonction de la durée de présence dans l'entreprise (45%) et du niveau de salaire (55%). La direction souhaite modifier cette répartition en ne prenant en compte que la durée de présence dans l'entreprise, ce qui revient en gros à une répartition égale entre tous les salariés. Concrètement les plus bas salaires toucheront plus, les plus hauts salaires moins, le point de bascule se situant autour d'un salaire de 55k€. L'UNSa demande que l'abondement versé par la direction lorsque la participation est placée sur le PEG, ridicule actuellement, soit revu en hausse sensible.

De plus l'accord de participation est aujourd'hui signé entre la direction et le secrétaire du CSE. Nous demandons que cet accord soit signé à l'avenir entre direction et organisations syndicales comme l'autorise le code du travail.