



Négociations Contrat Social et Economique

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

Le 29 mars 2021

Une 6ème séance de négociation sur le Temps de Travail s'est tenue entre Organisations Syndicales et Direction le 25 Mars 2021.

Accord Télétravail

Une dernière modification concerne la prime de première installation : si un salarié passe de 1 ou 2 jours à 3 jours de télétravail, le salarié pourra bénéficier d'une indemnité d'installation supplémentaire de 150€ sur justificatifs. Un peu usine à gaz quand même ! Il eut été préférable de **rester sur un prime identique de 350€ quel que soit le nombre de jours télétravaillés**.

Cet accord qui reconnaît et élargit le télétravail à TDF, tout en garantissant un bon niveau d'indemnisation (prime mensuelle, prime d'installation, chèques restaurant) est globalement favorable pour les salariés de TDF. **L'UNSA signera cet accord.**

Accord Cadres Autonomes

D'un côté, cet accord élargit la notion de cadre autonome à TDF. Cela signifie que la très grande majorité des nouveaux embauchés cadre auront un régime avec 210 jours de travail par an, soit 12 jours de RTT environ. Il faut noter que cela ne fait qu'acter ce qui est déjà mis en œuvre aujourd'hui...

D'un autre côté, les cadres qui seraient aujourd'hui au régime horaires collectives (23 jours RTT) ne passeraient au régime cadre autonome (12 jours RTT) que sur la base du volontariat, et moyennant une augmentation du salaire de base de 5.5%.

A noter que sur ce point, et **grâce principalement à l'insistance de l'UNSA depuis le début de cette négociation**, que cette augmentation ou **prime de 5.5% sera intégrée au salaire de base** pour tous les cadres passés d'horaires collectives à cadre autonome, nouveaux ou anciens. Cela se traduira notamment par la prise en compte de ces 5.5% supplémentaires pour le calcul du bonus individuel.

Prenant en compte les points positifs et négatifs de cet accord, l'UNSA considère que globalement il apporte des avancées, et **signera donc cet accord.**

Temps de travail des techniciens

Le sujet est brûlant, et inquiète légitimement une grande partie des techniciens d'opération. Annoncer brutalement qu'une partie de leur temps de trajet qu'ils considèrent comme du temps de travail, ne sera plus comptabilisé comme du Temps de Travail Effectif, apparaît en effet comme une régression sociale. **Est-ce que cela implique de refuser la discussion avec la direction comme certains le prônent ? Ce n'est pas l'avis de l'UNSA.** On peut être en désaccord, mais poursuivre les échanges pour comprendre ce qui se cache réellement derrière cette proposition de la direction. A ce stade, **l'UNSA ne s'est nullement positionné pour ou contre cet accord**, dans l'attente de comprendre en premier lieu le pourquoi de la réforme.

D'aucun se retranche derrière des convictions de principe, et ne veulent pas voir la réalité de la situation du Pôle Opération. Qu'en est-il aujourd'hui ? Nous allons essayer de rester très factuel sans polémiquer sur d'éventuels faits alternatifs que certains souhaiteraient mettre en avant :

- Aujourd'hui les techniciens d'opération à TDF travaillent dans un cadre professionnel, collectif, économique bien meilleur que chez l'immense majorité de nos concurrents ;

- La concurrence s'amplifie, à la fois venant des autres Towerco, mais aussi des MOE qui sont aujourd'hui nos sous-traitants et qui voudraient faire plus à moindre coût ;
- Les activités Audiovisuelles, notamment de maintenance, sont dans une tendance à la baisse, qui se poursuivra ;
- Dans les années à venir, de nombreux techniciens d'opération pourront prétendre à un départ à la retraite.

Face à ces faits, la direction indique que le but de la réforme est d'imaginer des modes d'organisation qui permette à l'entreprise de pérenniser les activités opérationnelles à TDF. Ici, il faut être clair : 2 stratégies se dégagent : ou on trouve les moyens de poursuivre l'activité en interne, notamment via l'internalisation d'activités aujourd'hui sous-traitées, soit on assiste sans rien faire à la fois à la baisse d'activité et la baisse des effectifs, donc à terme à la mort des activités opérationnelles.

Pour pérenniser ces activités, la direction vise en premier à **dégager du temps pour les activités des techniciens** afin de réinternaliser plus d'activités et au global de gagner en coût. Internaliser des activités, ce n'est pas seulement réaliser (mieux) des activités qui auraient été sous-traitées, mais c'est aussi dans certains cas éviter des surcoûts que nos sous-traitants ne se privent pas de faire peser à TDF.

Dégager de la disponibilité peut se faire selon 2 axes : embaucher de nouveaux techniciens, ou faire peser les efforts sur les techniciens actuels. La direction privilégie malheureusement cette 2eme solution avec leur proposition de **ne plus compter jusqu'à 1 heure de trajet par jour de travail**. Elle annonce ne pouvoir garantir une charge de travail suffisante pour tous dans les années à venir, et devoir passer par un plan de réduction d'effectifs. Par contre, rester sur un effectif sensiblement égal à ce qu'il est aujourd'hui, leur permettrait de garantir le maintien de l'emploi pour tous. Dont acte. Dans ce cas, **l'UNSa verrait d'un bon œil l'inscription de cette garantie de l'emploi dans l'accord**.

En compensation de la perte du temps de trajet comme temps de travail effectif, la direction propose des **contreparties financières (prime temps de trajet, doublement du bonus individuel, réévaluations de plusieurs primes, augmentation de la prime de participation pour les bas salaires, etc.)**. L'ensemble de ces mesures pourrait représenter un gain de rémunération de plus de 10% en moyenne par technicien.

Si une telle mesure de décompte du temps de travail devait être mise en place, L'UNSa a indiqué à la direction plusieurs axes d'amélioration :

- **Avoir des garde-fous** pour que la non-comptabilisation éventuelle des temps de trajet ne soit pas systématique et disparate selon les services. **Par exemple un maximum de 8h par mois.**
- **Valoriser l'heure de trajet à 15€** au lieu de 11€ comme le propose à date la direction, ou possibilité de **récupérer ces heures, par exemple dans le cadre du CET**
- **Revalorisation des primes pylônes** : <80m : de 12€ à 15€ ; 80 à 199 m : de 16€ à 20€ ; 200 m : de 18€ à 30€
- **Revalorisation des primes grands déplacements** : 30€ par découcher, 40€ supplémentaires à partir de 3 nuits, et 70€ le week end ;
- **Revalorisation de la prime d'astreinte type 4** de 350 à 400€, pour anticiper le surcroît d'activité d'encadrement que l'Unsa estime inévitable ;
- **Pouvoir suivre les temps de trajet décomptés** au travers d'indicateurs qui seraient analysés dans le cadre de la CSSCT.
- Améliorer tout ce qui soutient l'activité des techniciens : planification, gestion des accès, logistique... Que compte faire concrètement la direction pour améliorer ces processus ?

Dans tous les cas, avant de prendre une décision, **l'UNSA s'engage à recueillir l'avis des salariés** touchés par ces modifications d'organisation du temps de travail. En effet les Techniciens d'Opération sont les premiers concernés par cet accord. Il nous semble donc indispensable de collecter avis et propositions de tous les techniciens, sereinement. Dans cette optique, nous rappelons que chacun peut contribuer auprès de l'UNSA via la boîte mail syndicat.unsa@tdf.fr

La prochaine réunion spécifiquement dédiée à l'organisation du temps de travail des techniciens

aura lieu Jeudi 31 Mars