



Contrat Social et Economique L'UNSa signataire

☎ 0387207536 / 0608756243

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

Le 15 mai 2021

Après de longues séances de négociation, puis une période de consultation des salariés de l'entreprise, l'UNSa a finalement pris **la décision de signer les accords** dans le cadre du « Contrat pour l'Equilibre Economique à TDF ». La décision n'a pas été facile, notamment au regard du sujet du temps de travail des techniciens. En effet, bien conscients que l'effort d'un accord global « gagnant-gagnant » se faisait principalement au détriment des techniciens, nous avons longtemps peser le pour et le contre.

Alors pourquoi signer ?

Nous avons conscience que tout le monde ne sera pas satisfait de cette décision, mais plusieurs arguments nous ont fait basculer vers la signature :

- Le contrat Social et Economique proposé en dernière mouture nous semble globalement favorable aux salariés de TDF et répondre à de nombreuses attentes
- Dans la dernière ligne droite des négociations, nous avons eu des avancées significatives afin de limiter pour les techniciens d'opération, l'impact du nombre d'heure de trajet non comptabilisé en temps de travail :
 - o Seul le temps de trajet du matin pourra ne pas être décompté en TTE, dans la limite d'une heure maximum par jour
 - o Instauration d'un plafond de 120h non décompté par an
 - o Le temps de trajet les semaines d'astreinte, lors des INP, dans le cadre de tournées avec découper sera toujours compté comme du TTE
 - o En compensation, plusieurs mesures financières apporteraient une évolution de rémunération de près de 10% (bonus individuel doublé, compensation à 15€ des heures de trajet non comptées en TTE, participation égalitaire)
- Nous prenons très au sérieux les velléités des actionnaires d'étudier l'externalisation de toutes les opérations, et nous prenons acte de la volonté de la direction de vouloir conserver ces activités en interne, au prix, c'est vrai, d'un effort de disponibilité des techniciens. Mais en notre âme et conscience, nous estimons préférable cet effort aujourd'hui afin de pérenniser l'emploi au pôle opération au moins pour les 3 années à venir. Et dans le contexte actuel, ce n'est pas rien.

Que vont apporter concrètement la signature de ces accords aux salariés de TDF ?

Télétravail

Cet accord reconnaît et élargit le télétravail à TDF, tout en garantissant un bon niveau d'indemnisation (prime mensuelle, prime d'installation, chèques restaurant). Il est globalement plus favorable pour une majorité de salariés de TDF qui peuvent y avoir droit

- Nombre de salariés concerné : 1100 au lieu de 600
- Entre 1 à 3 jours par semaine, 1 jour ne pouvant être refusé
- Tickets restaurant en fonction du nombre de jours en télétravail
- Prise en charge mensuelle jusqu'à 30€/mois + prime d'installation jusqu'à 350€/mois

Cadres autonomes

L'élargissement de la notion de cadre autonome à la quasi-totalité des cadres de TDF, sauf ceux en tableau de service (PTC et CEREX). **On note que cela ne fait qu'officialiser ce qui existe déjà lors des nouvelles embauches.**

- Un régime de 210 jours de travail, soit 12 jours de RTT minimum selon les années
- Pour les cadres à l'horaire, passage au régime de cadres autonomes sur la base du volontariat avec augmentation du salaire de base de 5,5% (ce qui correspond à la rémunération des jours concédés)
- Sur l'insistance de l'UNSa, la prime de 5,5% versée actuellement aux cadres au forfait jour sera aussi intégrée au salaire de base, ce qui mécaniquement augmentera le montant du bonus individuel

Accord sur les grands déplacements

Rémunération sous forme d'une prime, de tout découcher appliquée aux salariés intervenant dans les domaines suivants : opérations, déploiement, sites et travaux, mesures, vie de réseau et expertises cœur de métier.

- 30€ par découcher (*Actuellement 20€*), 40€ supplémentaire à la 3eme nuitée, 75 par week-end

CET (compte épargne temps)

La plupart des évolutions dans le cadre du CET sont des demandes de l'UNSa

- Possibilité de déposer jusqu'à 20 jours par an sur le CET (*actuellement 15 jours*)
- Possibilité de déposer jusqu'à 12 jours de RTT (*actuellement 11 jours*)
- Possibilité de déposer les jours de congés payés dit jours TDF (*nouveau*) en plus de la 5eme semaine
- Possibilité d'alimenter le CET pour les techniciens du Pôle Opération par les heures de trajet non décomptés dans le TTE. Ces jours ne peuvent être débloqués afin d'obtenir un complément de salaire (*nouveau*)
- Pour chaque jour RTT déposé sur le CET, le salarié bénéficiera d'un abondement de 10% (*nouveau*)
- La rémunération du CET est basée sur le salaire de base, 13eme mois compris (*nouveau*)
- La prise de jours CET pour financer un congé n'aura pas d'impact sur le montant du 13eme mois (*nouveau*)
- Cas de déblocage anticipé pour des cas lourds (décès, accident, maladie, divorce) : limité à 20 jours par an (*actuellement 10 jours*)

Temps de travail (hors cadres autonomes)

- La durée effective de travail de référence reste en moyenne 35h par semaine
- Pour les salariés actuellement en poste : 39 heures/semaine en moyenne, 23 jours de RTT
- Pour les salariés nouveaux embauchés : 37 heures/semaine en moyenne, 12 jours de RTT (*nouveau*)
- Cas particulier des Techniciens du Pôle Opération : le temps de trajet du matin entre domicile et 1^{er} site d'intervention (*nouveau*) :
 - Si dans la plage horaire du tableau de service : compté en TTE
 - Si avant plage horaire du tableau de service : non compté en TTE dans la limite de 1 h/jour, et 120 h/an
 - Une activité ne pourra être planifiée avant 8h, un technicien ne pourra quitter son domicile avant 7h (une attention particulière sera portée sur les techniciens ayant des contraintes familiales le matin)
 - Dans le cadre de tournée avec découcher, d'intervention de type INP ou pendant une semaine d'astreinte, le temps de trajet sera intégralement compté en TTE
 - Valorisation des Temps de Trajet non compté en TTE : soit 15€/heure sous forme de prime mensuelle, soit alimentation du CET sur la base de 15€ par heure
- **En contrepartie, la direction s'engage à :**
 - Maintenir un effectif technicien du Pôle Opération de 270 postes CDI en 2021, 2022 et 2023
 - Faire évoluer la part variable des Techniciens d'Opération de 0-5% à 0-10% du salaire annuel de base hors 13eme mois à compter du 1er juillet 2021
 - Réévaluer les primes de montée aux pylônes : 12€ à 18€ avec 4 montées maximum par jour
 - Répartir la réserve de participation de manière égalitaire entre tous les salariés

AVEC L'UNSa, LE CHOIX DE LA RAISON