



Déclaration CSE du 20 avril 2022

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

Le 20 avril 2022

Monsieur le Président,

Nous avons commencé une première réunion sur la renégociation de l'accord « **Qualité de Vie au Travail** » mais **plusieurs évènements récents** nous interpellent sur **l'usage** fait de **l'EPI** (entretien de performance individuel) **par certains managers** alors que les salariés continuent d'être globalement fiers et contents de travailler au sein de TDF.

En effet, comme nous vous l'avons dit lors du dernier CSE, il ne suffit pas d'écrire quelques pages de bonnes résolutions pour décréter que tout va pour le mieux au sein de l'entreprise. Il faut **un engagement mutuel** sur **des mesures concrètes**.

Force est de constater que ce chemin est encore long pour atteindre une QVT **qui ne soit pas de façade** au sein de toutes les entités de TDF. En effet :

- Que penser du fait que des **salariés, ayant des performances élevées, soient évincés de toute augmentation salariale** alors qu'ils changent de poste ? N'est-il pas établi qu'en cas de changement de poste, tout collaborateur est sensé passer 2 EPI, ou à minima que l'ancien hiérarchique communique son avis au nouveau, afin qu'un accord sur l'augmentation et le bonus soit concrétisé ?
- Que penser du transfert de responsabilité et de suivi des MPS et des non-conformités **sans s'assurer** au préalable de la faisabilité par les équipes reprenant les activités. Le fait de rajouter de **nouvelles contraintes sans concertations** ou du moins **sans aucune préparation**, n'est-il pas **contraire** aux attendus d'une bonne « QVT » ?
- Que penser de la **souffrance des salariés** impliqués dans une **organisation censée être optimisée** avec des outils informatiques prenant des retards incompatibles avec les activités opérationnelles ? Pour mémoire, si Hypérion FM fonctionne correctement, ce n'est qu'au bout de 5 ans ! Et qu'en est-il de la supervision de la TNT et consort ? Dans ce cas **ne serait-il pas judicieux de réadapter cette organisation** pour améliorer la QVT.
- Que penser de **salariés reconnus dans leurs compétences**, qui se font **dénigrer voire insulter** par leur hiérarchie ? Pour l'Unsa, il **est urgent** que le management soit porteur de la QVT. A titre d'exemple, un collaborateur félicité par la direction s'est vu insulté, dénigré et sous-évalué par sa hiérarchie. Ce type de comportement n'étant pas isolé pousse de bons éléments à quitter l'entreprise ce qui occasionne de la désorganisation et des pertes de compétences.

Pour l'UNSA, nous continuons à penser que le **bien être des salariés au sein de l'entreprise a des effets positifs sur la performance économique**. C'est pour cette raison que nous vous demandons de tout

mettre en œuvre dès à présent pour que **tous les collaborateurs se sentent écoutés et considérés**, notamment par la mise en œuvre, par exemple, d'un management participatif.

**« Prenez soin de vos employés, ils prendront soin de votre entreprise. »,
Richard Branson, patron de Virgin.**



L'UNSa un syndicat à votre écoute