



QVCT

Des avancées obtenues dans la douleur

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

Le 28 juillet 2022

Le projet d'accord sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail est à la signature après **sept séances** de négociation.

Il nous a fallu 7 séances en raison du comportement irresponsable d'une organisation syndicale représentative dont certains représentants ont appauvri le débat, préférant répandre des propos mensongers, des insultes et de l'agressivité plutôt que de participer de manière constructive aux débats.

Cet accord est décomposé en 3 parties principales :

I – L'EFFICACITE

- **Le Travail hybride (travail sur site + Télétravail)**
- **La prévention de l'isolement (les techniciens terrain, les salariés en télétravail)**
- **La résolution des irritants**
- **L'efficacité de la journée de travail**
- **L'équilibre des temps de vie**

Sur cette première partie, plusieurs de nos demandes ont été prises compte par la direction, notamment :

- Une meilleure prise en compte et traitement des problèmes de charge de travail (remontée par le salarié concerné ou un collègue vers le manager, ou le RRH, ou les représentants du personnel, ou via MyRH). Aucun salarié ne sera pénalisé pour avoir remonté une problématique liée à sa charge de travail.
- En cas de projet d'évolution d'organisation, la direction s'engage à procéder à l'analyse de la charge de l'activité concernée afin de réguler les ressources nécessaires.
- En cas d'annulation des congés payés pour force majeure ou urgence, prise en charge au cas par cas des dépenses engagées et non remboursables (location, etc.) et dépenses supplémentaires (garde enfants, etc.).
- Pour les salariés proches aidants nous avons obtenu une souplesse dans la pose des congés et l'accès au temps partiel ainsi que dans l'aménagement de leurs horaires de travail.
- Obtention de la prise en charge à 100% pendant la durée du congé pour solidarité familiale et proche aidant des cotisations retraites salariales et patronales afin que les droits à la retraite ne soient pas impactés.
- L'UNSA a obtenu la mise en place d'indicateurs de suivi sur le nombre d'entretiens demandés sur MyRH relatif à la charge de travail, le nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale et/ou d'un congé proche aidant

Cependant, nous n'avons pas été complètement entendu par la direction notamment sur la mesure de la charge de travail. Notre volonté sur ce point, est de pouvoir identifier les risques liés à la charge de travail avant que cela ne se transforme en RPS ou burn-out pour le salarié, d'autant que dans ce genre de cas, le salarié concerné masque très souvent le problème.

II – DONNER DU SENS

- Une meilleure connaissance par l'ensemble des salariés de la stratégie de l'entreprise
- La participation des salariés autour de projets d'entreprise (intrapreneuriat, La Fabrique TDF, projets collaboratifs)

III – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Convivialité et esprit d'équipe : réunions d'équipe tous les mois, moments de convivialité
- Réaménagement des sites, amélioration de la connectivité
- Prévention des risques : niveaux d'alerte, entretien RH, cellule d'écoute, accompagnement retour à l'emploi, accompagnement en cas d'évènement traumatique
- Le rôle des différents acteurs
- Les actions de formation et sensibilisation (RPS, harcèlement, risques routiers)

IV- L'ANIMATION ET LA METHODE COLLECTIVE

- La création de l'observatoire social : le rôle, la composition ainsi que la méthode

Pour l'UNSa, afin de répondre à l'objectif louable de mesurer la QVCT et de préconiser, si besoin, des axes d'amélioration il nous semblait plus efficace que cet observatoire fonctionne au niveau BU et/ou services, avec un maximum de 12 représentants paritaires en fonction des sujets abordés. Sur ce sujet nous avons été entendus.

Toutefois, nous restons dubitatifs sur le traitement, à notre sens inapproprié, notamment :

- De la charge de travail. En effet, il est occulté le rôle de « portail » des représentants du personnel. Nous regrettons, bien qu'il soit peut-être difficile pour la direction d'impliquer tous les partenaires sociaux, l'absence de la sollicitation officielle de ce portail naturel et nécessaire.

La direction a-t-elle craint d'impliquer les fauteurs de troubles et les incitateurs de conflits ?

Nul ne le sait

- Du traitement des RPS avec la formation des représentants du personnel sur la problématique d'identifier les signaux faibles, et d'aborder un salarié dans une situation de RPS
- La problématique de la formation COMMUNE aux outils informatiques. Actuellement plutôt par Webinar non obligatoires et trop nombreuses et peu adaptées au profil des personnes (âge, non formés, ...)

Même si nous n'avons pas pu obtenir gain de cause sur toutes nos demandes, globalement cet accord apporte quelques nouvelles mesures intéressantes au bénéfice de l'ensemble des salariés

- Notamment en termes d'organisation du travail permettant un meilleur équilibre des temps de vie, notamment sur la formation de tous les acteurs à la prise en compte de l'intérêt de TDF d'avoir une bonne qualité de vie au travail, sur la lutte contre l'isolement, sur la résolution des irritants au quotidien,
- En redonnant du sens par l'importance pour chaque collaborateur de comprendre ce qu'est TDF, sa stratégie et ses valeurs, par, entre autres, de la responsabilisation de tous sur les enjeux économiques et environnementaux de TDF (RSE)
- En développant la communication et l'entraide entre les salariés en renforçant la convivialité et l'esprit d'équipe
- En renforçant la prévention des risques psychosociaux

Chacun d'entre vous peut être acteur de l'accord en donnant votre ressentie pour ou contre une signature par mail à : syndicat.unsa@tdf.fr

Il est inutile de hurler pour se faire entendre, c'est beaucoup mieux de murmurer pour se faire comprendre

(Citation journaliste de Ouest France)