Diffusion Externe limitée

Déclaration au CSE du 15 avril 2026

☎ 0387207536 / 06087562
Web http://tdf-UNSA.org
http://twitter.com/TdfUNSA

Le 15 avril 2026

Monsieur le Président,

Dans le cadre de la consultation du Comité Social et Économique sur les orientations stratégiques de TDF pour la période 2026-2028, l'Unsa souhaite exprimer son inquiétude sur les éléments présentés par la Direction et le contexte économique et sectoriel particulièrement évolutif et volatile dans lequel s'inscrivent ces orientations. Nous entendons la nécessité, pour l'entreprise, d'anticiper les mutations profondes des marchés télécoms et audiovisuels, de renforcer sa compétitivité et de développer de nouveaux relais de croissance.

Toutefois, nous rappelons que les orientations stratégiques ne peuvent être dissociées de leurs **conséquences sociales**, et notamment de leurs impacts sur l'emploi, les parcours professionnels, l'organisation du travail, le sens des actions de chacun et la santé des salariés.

Sur l'emploi et les trajectoires professionnelles

Nous constatons que la stratégie présentée s'accompagne d'une **évolution significative et différenciée des effectifs**, avec :

- Une **baisse durable d'emplois CDI** dans plusieurs activités, en particulier à la BU Audiovisuel, certaines fonctions de la TowerCo et les Opérations,
- Une **croissance concentrée** sur des activités spécifiques telles que la Connectivité & Edge ou la DSI.

Cette asymétrie crée des situations très contrastées entre salariés, selon leur métier et leur entité d'appartenance. L'UNSa alerte sur le risque d'un **déséquilibre social**, susceptible de fragiliser la cohésion interne et le climat social si ces évolutions ne sont pas strictement accompagnées.

Focus sur la BU Audiovisuel

L'UNSa souligne plus particulièrement la situation de la BU Audiovisuel, qui concentre les **réductions d'effectifs les plus importantes** sur la période considérée.

Les salariés concernés évoluent dans un contexte d'incertitudes structurelles liées à l'arrêt programmé de la FM et aux évolutions du marché de la TNT, avec des métiers à forte spécificité technique.

À ce titre, l'Unsa considère que cette BU constitue un **enjeu social majeur**, nécessitant :

- Des mesures d'accompagnement spécifiques,
- Des dispositifs renforcés de reconversion et de sécurisation des parcours,
- Une attention particulière aux fins de carrière.

Sur la mobilité, la GEPP et la formation

L'UNSa constate que la stratégie sociale repose largement sur la **mobilité interne**, la **reconversion** et la **montée en compétences.**
Si ces principes vont dans le sens d'une anticipation des évolutions, l'UNSa souligne que leurs **modalités concrètes de mise en œuvre** restent, à ce stade, insuffisamment précisées.
L'Unsa réaffirme que la mobilité ne peut être une injonction individuelle. Elle doit s'inscrire dans des parcours sécurisés, volontaires, accompagnés et réellement accessibles, tant en termes de compétences que de conditions matérielles.
De même, la formation et la GEPP doivent constituer de **véritables outils d'employabilité**, et non de simples variables d'ajustement.

L'UNSa **demande la négociation** d'un accord sénior spécifique, en complément de la GEPP, afin de rendre les mobilités moins contraignantes pour tous notamment avec l'évolution des modes de travail tel que l'IA.

Sur les conditions de travail et la santé

L'UNSa alerte également sur les conséquences possibles de la combinaison :

- De réductions d'effectifs,
- D'objectifs de productivité accrus,
- De transformations organisationnelles rapides, notamment dans le cadre de la vente de TDF
- Et de la digitalisation massive des outils, incluant l'intelligence artificielle.

Cette combinaison constitue une bombe à retardement **de risques psychosociaux**, tant pour les équipes opérationnelles que pour les managers intermédiaires, particulièrement exposés aux tensions liées à la conduite du changement et aux dysfonctionnements des outils digitaux.

L'UNSa rappelle que la performance durable de l'entreprise repose sur la **préservation de la santé physique et mentale des salariés**, et sur des conditions de travail soutenables.

En conclusion l'UNSa souhaite rappeler que la réussite des orientations stratégiques 2026-2028 de TDF dépendra autant de leur pertinence économique que de leur **acceptabilité sociale**, avec une clarification des objectifs de croissance, voire de maintien des activités actuelles.

L'UNSa attend de la Direction :

- Une vision claire sur les objectifs de business
- Des engagements clairs en matière d'emploi et de parcours professionnels,
- Une traduction opérationnelle des dispositifs de mobilité, de formation et d'accompagnement,
- Et un pilotage social partagé, associant pleinement les représentants du personnel.

L'Unsa réaffirme sa volonté d'être un **acteur responsable et impliqué** de cette transformation, dans l'intérêt de l'entreprise comme de l'ensemble des salariés.

D'autre part, compte tenu du caractère particulièrement anxiogène voire démotivant de la réflexion actuelle sur le démantèlement de l'entreprise, nous voudrions savoir avec beaucoup plus de précisions où en sont ces réflexions (répartition des sites et des ressources, impacts sociaux identifiés, délais prévisionnels de réalisation…), avant que **cela devienne un projet**.