



Déclaration au CSE du 16 juillet 2026

☎ 0387207536 / 06087562

Le 16 juillet 2026

Web <http://tdf-UNSA.org>

🐦 <http://twitter.com/TdfUNSA>

Monsieur le Président,

À l'occasion de ce CSE consacré notamment à la politique sociale de l'entreprise, l'UNSA souhaite attirer l'attention de la Direction sur plusieurs signaux qui, mis bout à bout, dessinent une même réalité : une entreprise qui se transforme rapidement, mais dont les conséquences humaines doivent être davantage prises en compte.

La baisse continue des effectifs, le vieillissement de la population salariée, la persistance d'inégalités constatées dans les rapports sociaux, l'arrivée de nouveaux outils numériques tels que l'intelligence artificielle ou encore l'adaptation au dérèglement climatique sont autant de sujets qui méritent aujourd'hui une réponse structurée et ambitieuse.

1. Une baisse continue des effectifs qui accroît la charge de travail

Le bilan social 2025 confirme la poursuite de la diminution des effectifs engagée depuis plusieurs années, avec une baisse de 6,4 % hors effet de la cession de la Fibre. Au-delà du chiffre, c'est surtout le déséquilibre entre les départs et les recrutements qui interpelle : 105 départs enregistrés en 2025 pour seulement 46 recrutements. La tendance observée depuis le début de l'année 2026 semble malheureusement s'inscrire dans la même logique.

Cette situation fragilise le renouvellement des compétences et des savoir-faire internes. Elle s'accompagne d'une évolution préoccupante de la pyramide des âges : les salariés de plus de 55 ans représentent désormais 36,2 % des effectifs, tandis que la part des moins de 35 ans continue de diminuer. L'âge moyen des salariés en CDI approche désormais les 50 ans.

Pour les salariés présents dans l'entreprise, cette réduction des effectifs se traduit concrètement par un transfert progressif de la charge de travail. Les missions demeurent, mais elles sont réparties entre un nombre toujours plus réduit de collaborateurs.

Parallèlement, plusieurs réorganisations sont soumises à l'information ou à la consultation du CSE. Si elles répondent à des enjeux opérationnels, elles ne peuvent constituer à elles seules une réponse à la question de la charge de travail.

L'UNSA considère qu'il est désormais indispensable de disposer d'une vision objective et partagée de la charge de travail dans les différents services de l'entreprise, en particulier ceux concernés par des réductions d'effectifs ou des réorganisations successives. Nous demandons à la Direction quelles analyses elle réalise aujourd'hui sur ce sujet et quelles mesures elle entend mettre en œuvre afin de préserver durablement la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

2. Des inégalités qui persistent malgré les engagements affichés

Les différents rapports présentés à ce CSE mettent en évidence des progrès, mais également des inégalités qui continuent de marquer la vie sociale de l'entreprise.

Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'année 2025 est marquée par une dégradation de plusieurs indicateurs. L'index Égalité Professionnelle recule ainsi de 95 à 89 points. Cette baisse s'explique notamment par l'absence persistante de femmes parmi les plus hautes rémunérations de l'entreprise ainsi que par l'augmentation des écarts salariaux. Dans le même temps, les femmes accèdent moins à la formation que les hommes, bénéficient moins souvent de promotions et demeurent très minoritaires dans les métiers techniques et informatiques, alors même que ces derniers constituent des métiers stratégiques pour l'avenir de TDF.

L'UNSA reconnaît les actions engagées par la Direction au travers des dispositifs de sensibilisation, de mentoring ou d'accompagnement. Pour autant, les résultats restent insuffisants pour résorber des écarts qui apparaissent désormais comme structurels. Nous demandons à la Direction de relancer et de renforcer les mesures qui ont démontré leur efficacité par le passé et d'ouvrir une réflexion sur de nouveaux dispositifs capables d'accélérer les progrès dans ce domaine.

Diffusion Externe limitée

Au-delà de l'égalité femmes-hommes, nous souhaitons également attirer l'attention sur l'évolution de la structure des rémunérations. La part des primes et de la rémunération variable continue de progresser pour atteindre 17,6 % de la rémunération moyenne en 2025. Cette évolution doit faire l'objet d'une vigilance particulière dès lors que les dispositifs variables peuvent contribuer à accentuer certaines inégalités lorsqu'ils ne sont pas suffisamment encadrés. Dans le même temps, les salariés des catégories les plus nombreuses de l'entreprise peinent à percevoir une amélioration significative de leur rémunération fixe.

Pour l'UNSA, la cohésion sociale de l'entreprise repose aussi sur le sentiment d'équité dans le partage de la valeur créée collectivement.

3. Une stratégie IA qui mérite davantage de transparence et d'équité

L'intelligence artificielle s'impose progressivement dans l'ensemble des activités de l'entreprise. L'UNSA n'est pas opposée à cette évolution. Bien utilisée, l'IA peut permettre d'améliorer l'efficacité des processus, réduire certaines tâches répétitives et recentrer les salariés sur des missions à plus forte valeur ajoutée. Mais cette transformation ne peut réussir que si elle est comprise, partagée et accompagnée.

Aujourd'hui, de nombreux salariés s'interrogent sur les modalités de déploiement des outils d'intelligence artificielle au sein de TDF. Certains disposent d'outils professionnels avancés tandis que d'autres n'ont accès qu'à des versions limitées. Cette situation crée de l'incompréhension et parfois un sentiment d'inégalité, y compris au sein de mêmes équipes.

Au-delà de la seule question des licences, l'UNSA souhaite connaître la vision globale de la Direction sur ce sujet : Quels métiers sont concernés prioritairement ? Quels gains sont attendus ? Quels investissements sont prévus ? Quel accompagnement des salariés est envisagé ? Quels impacts sur les emplois, les compétences et les organisations du travail ?

L'UNSA considère que cette transformation mérite une information régulière du CSE afin que les représentants du personnel puissent pleinement jouer leur rôle d'accompagnement et d'alerte.

4. Dérèglement climatique : passer de la gestion de crise à la prévention

L'été 2026 est déjà marqué par un troisième épisode caniculaire depuis le mois de mai. Ces événements ne peuvent plus être considérés comme exceptionnels. Ils s'inscrivent dans une évolution durable de notre environnement de travail.

L'UNSA prend acte des mesures présentées par la Direction à l'issue de l'épisode caniculaire du mois de juin et salue l'implication des équipes qui ont permis d'assurer la continuité des activités dans des conditions particulièrement difficiles.

Cependant, la performance opérationnelle ne doit jamais faire oublier l'enjeu essentiel que constitue la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Face à la multiplication des épisodes climatiques extrêmes, nous estimons qu'il devient nécessaire de passer d'une logique de gestion ponctuelle à une véritable politique d'adaptation. Celle-ci doit porter à la fois sur l'organisation du travail, les conditions d'intervention des salariés de terrain, l'adaptation des locaux, la protection des salariés les plus vulnérables et l'évolution des dispositifs de prévention.

L'UNSA souhaite que s'engage une réflexion associant la Direction, la CSSCT et les organisations syndicales en vue de construire un plan d'adaptation de TDF aux conséquences du dérèglement climatique sur les conditions de travail.

Enfin, à l'approche de la période estivale, l'UNSA souhaite à l'ensemble des salariés de TDF ainsi qu'à leurs proches d'excellentes vacances d'été et leur donne rendez-vous à la rentrée.

