

Une rentrée sociale tendue

TDF, comme de nombreuses entreprises, refuse de revaloriser les salaires malgré la forte hausse des prix, ce qui est la source de profondes colères.

Pour tenter d'apaiser les tensions, Monsieur MACRON a proposé des mesures ponctuelles censées améliorer le pouvoir d'achat, mais qui restent malheureusement pour certaines, au bon vouloir de l'employeur.

Monsieur HUART, les salariés de TDF se demandent quand la direction ouvrira des négociations sur le thème des rémunérations ?

A la CGT, nous préférons nettement des augmentations de salaires pérennes et profitables à notre système social plutôt que des primes ponctuelles, d'autant que la hausse des prix, aux dires d'experts, s'installe durablement. Et, cessez de nous rétorquer que la participation à TDF est exceptionnelle. Nous vous avons déjà démontré que cet argument ne tient pas.

Sept séances de négociations sur le thème de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail ont abouti à un texte lacunaire, où la mesure de la charge de travail et mentale est absente, tout comme le contrôle du temps de travail pour une majorité des salariés. On ne s'étonne plus à TDF de recevoir de nos collègues des messages à toute heure du jour et de la nuit, qu'ils soient de service ou en congés, et parfois même en arrêt. La direction des ressources humaines justifie son refus du contrôle des heures au nom de la liberté des salariés de s'organiser. Chacun sait qu'en réalité, c'est bien en raison de la charge de travail et de la pression pour atteindre leurs objectifs, qu'ils réalisent autant d'heures. C'est la principale raison du refus de la CGT de signer cet accord. Néanmoins, nous restons disponibles pour améliorer ce texte

Les salariés des opérations ont découvert le projet MIMO. Beaucoup de questions se posent. Le métier de technicien de maintenance à TDF va-t-il disparaître et être remplacé par celui de monteur pylône ? Les techniciens devront-ils concilier les contraintes de plusieurs métiers ? L'astreinte, les chantiers, les départs anticipés, les découchers, quitter sa famille la semaine et être dérangé les soirs et week-ends ? Est-ce comme cela que les salariés des régions, qui à plusieurs reprises ont démontré leur efficacité et leur attachement à notre entreprise (incendies des centres émetteurs, tempêtes, etc.), seront remerciés ? Cela se fera sur la base du volontariat ou alors imposé ? Ces nouvelles compétences et contraintes seront-elles gratifiées ?

Beaucoup de questions restent à ce jour sans réponse et pourtant, l'engagement a d'ores et déjà été pris auprès du client par la BUT !

Notre entreprise se vante de la qualité de son dialogue social, mais que faut-il penser du calendrier des rencontres à venir entre la direction des ressources humaines et les organisations syndicales ? D'ici à la fin de l'année, pas une date n'est programmée. Pourtant, les thèmes ne manquent pas. Le forfait mobilité durable, la santé et prévoyance, l'égalité professionnelle et bien sûr, la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, dont la version précédente a bénéficié d'une prolongation d'un an, qui arrive à terme en décembre. Malgré les transformations de notre entreprise et les nombreux départs, la gestion des ressources humaines se fait à vue et sans répondre aux urgences.

Un dernier sujet et pas le moindre, celui de la vente. Les nouveaux actionnaires seront-ils majoritaires ? Auront-ils pour ambition de développer ou saigner l'entreprise ? Quel sera leur position sur notre contrat social ?

Notre déclaration compte de nombreuses questions que nous remontent des salariés.

Ils attendent des réponses et espèrent qu'elles ne tarderont pas.

