

Le TAD à GRDF

Pour la CGT, c'est **Travailler Autrement Décemment**
Pour la Direction, c'est plutôt **Travailler en Acceptant des Désagréments ?**

L'accord sur le « Travail à Distance » à GRDF, signé le 17 mai 2018 et prorogé à deux reprises est en cours de renégociation. Depuis le 12 octobre dernier, les discussions ont débuté mais la CGT a réclamé leur suspension. En effet des rencontres entre les confédérations syndicales, le MEDEF et le Gouvernement ont débuté le 3 novembre sur ce sujet. A l'issue, un cadrage interprofessionnel applicable dans toutes les entreprises devrait voir le jour.

D'autre part, à nouveau en confinement avec un TAD imposé, nous considérons être en difficulté pour négocier sur ce sujet de manière totalement efficace.

La direction nous entend mais.... Pour l'heure, nous n'avons pas obtenu de réponse claire sur le sujet.

Cela étant, la CGT a dès à présent porté certaines revendications qu'elle compte bien voir retranscrites dans un nouvel accord ambitieux !

En préambule, il faut rappeler que les directions ne peuvent se dispenser de leurs responsabilités en termes de santé et de sécurité envers leurs salariés. De plus, et la période COVID en est la démonstration, faire télétravailler ses salariés engendre un transfert de charges financières de l'entreprise vers ses agents. GRDF se doit donc de mettre en place des indemnités afin que les « télétravailleurs » n'aient pas à supporter ces charges qui incombent à l'employeur !

Populations concernées

Forte de l'expérience COVID, notre délégation a fait le constat que de nombreux métiers exclus du dispositif initial, ont, confinement oblige, tout de même répondu pleinement aux besoins de l'entreprise.

Raisonnement, il convient donc de lever certaines barrières et permettre à l'ensemble des agents qui ont une activité sédentaire de travailler de leur domicile ou d'un site délocalisé.

Bien évidemment, l'accord ne peut s'appliquer que sur la base du volontariat !



Nombre de jours en TAD

Le précédent accord limitait à une seule journée par semaine, le travail à distance.

Pour la CGT, il peut exister de véritables dangers dans le TAD : isolement du salarié, risques liés à la gestion du temps de travail, stress lié à l'isolement, addiction au travail etc... sont autant d'éléments qui nous amènent à vouloir limiter le nombre de journées travaillées en retrait du collectif de travail.

La CGT ne portera pas de nombre de jours minimum de TAD mais tient à s'assurer d'un nombre de jours minimum où 100% des effectifs seront présents sur site. A titre d'exemple, lors des négociations sur le temps de travail, la CGT avait porté les mardis et jeudis comme journées où 100% des effectifs devaient être présents.





Conditions de travail

Il revient à l'entreprise de s'assurer que le poste de travail, même s'il se situe au domicile du salarié, répond aux normes ergonomiques. Les aménagements spécifiques notamment pour les salariés dont l'état de santé le nécessite (comme par exemple les personnes en situation de handicap) doivent être réalisés en lien avec la médecine du travail et les représentants du personnel.

Par conséquent, les équipements et matériels nécessaires à l'activité professionnelle (écrans, bureau, chaise de bureau...) ne peuvent être à la charge du salarié.

Parallèlement, la CGT demande une participation de l'employeur sur les mètres carrés mis à disposition par le salarié pour son espace de télétravail.

Organisation du travail

Travailler de son domicile ne modifie en rien le contrat de travail. Cela signifie que les horaires de travail restent inchangés, tout comme les temps de pause. Le droit à la déconnexion doit être respecté et les horaires de contact avec la hiérarchie doivent être prédéfinis.

Nous avons émis une alerte sur l'utilisation de certaines applications informatiques qui permettent d'assurer une surveillance à distance. Ainsi, TEAMS ou autre ne doivent pas servir à assouvir le besoin de certains d'assurer un flicage permanent.

Formation

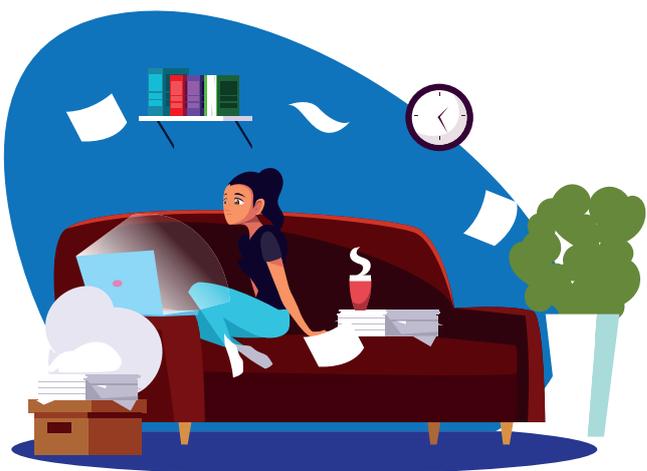
Les modules de formation pour accompagner l'autonomisation des agents seront reconduits quelle que soit la décision finale du salarié quant à l'éventuelle signature d'une convention.

Indemnités URSSAF

La commission « Economique » du CSE-C a fait ressortir que les 3 premiers mois de confinement avaient réduit fortement les charges immobilières de GRDF : eau, électricité, gaz, chauffage, ménage, restauration méridienne... autant de frais qui se répercutent sur les agents.

L'URSSAF le reconnaît et prévoit une indemnisation mensuelle de 10€/ mois pour chaque journée de télétravail réalisée par semaine. Celle-ci est cependant limitée à 50€/mois pour un temps plein (soit 5 journées par semaine).

De plus, toujours selon l'URSSAF, « le télétravailleur bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant au sein de l'entreprise ». Nous réclamons donc une indemnisation des repas pris au domicile identique à celle mise en place pour le travail sur site.



Bien qu'elle affiche vouloir obtenir un accord « attractif », la Direction de GRDF ne répond, pour l'heure, favorablement à aucune de ces revendications. Elle oppose que les agents en TAD sont volontaires et signent leur convention en toute connaissance de cause... Autrement dit, elle vous autorise déjà à télétravailler alors n'en demandez pas trop... Quelle magnanimité !!

Ne soyons pas dupes : le TAD va permettre à l'entreprise de réaliser, in fine, des gains importants, notamment sur le mobilier et l'immobilier. Mais cette vérité n'est pas affichée.

La CGT portera ces revendications dans un seul intérêt : celui de la santé et de la sécurité des agents qu'ils soient présents sur site ou en travail à distance.

