



Négo TAD à GRDF

Le 26 novembre, Exigeons des moyens pour le nouvel accord

Après avoir été prorogé deux fois, l'accord sur le Travail A Distance arrive à échéance le 30 novembre 2020. Depuis l'entame des discussions le 12 octobre dernier, la CGT demande le report de cette négociation. En effet, dans le même temps, d'autres négociations ont lieu au niveau national entre le patronat et les Organisations Syndicales et devraient déboucher sur un Accord National Interprofessionnel (ANI).

Ce dernier fixerait alors un cadre réglementaire qui s'appliquerait à toutes les entreprises.

D'autre part, la CGT revendique que ce nouvel accord prenne en considération les conditions de travail des salariés et le transfert de charges financières entre l'entreprise et les salariés.



Force est de constater que, pour une entreprise qui « souhaite insuffler une nouvelle dynamique au travail à distance », GRDF s'évertue à rechigner sur les moyens, considérant qu'un salarié signant la convention TAD le fait en connaissance de cause.

Pour la CGT, les points de désaccord sont nombreux et la perspective d'une signature de notre organisation syndicale est, pour l'heure, très prématurée.

En amont de la séance plénière du 16 novembre, la direction a soumis une nouvelle prorogation d'un an, au motif de laisser du temps à la négociation.

Pour la CGT, la direction a pris conscience que le nouvel accord avait très peu de chance d'obtenir une majorité de signataires, ce qui le rendrait inapplicable. En effet, toutes les organisations syndicales pointent cette nécessité d'avancer sur la partie indemnisation.

La prorogation, si elle s'avère nécessaire, sera limitée à 4 mois jusqu'au 1er avril.

Concernant les revendications portées par La CGT, voici les principaux points bloquants :

Possibilité de TAD au maximum deux jours par semaine MAIS le salarié devra être présent sur site au moins trois jours par semaine.

🤔 La CGT n'est pas favorable à un nombre minimum de jours de TAD. Le travail sur site doit rester la norme et le télétravail une possibilité. Cependant, la perspective de deux journées est intéressante.

La CGT revendique que les mardis et jeudis soient des journées où 100% des effectifs seront présents sur site afin de faciliter le relationnel dans le collectif et ainsi permettre les réunions d'équipe.

Sont exclus du TAD : les intérimaires, les stagiaires scolaires et alternants. Les nouveaux embauchés également durant au moins les six premiers mois de leur contrat.

🤔 Pour la CGT, nouvel embauché ne signifie pas forcément en manque d'autonomie ou inexpérimenté. L'éligibilité des jeunes embauchés doit donc être étudiée au cas par cas.





En cas de fin de la convention de télétravail, le salarié dispose de 15 jours pour reprendre l'ensemble de ses activités sur son site de travail.

🤔 Dans le précédent accord, cette période pouvait s'étendre jusqu'à deux mois. 15 jours peuvent être insuffisants pour se réorganiser.

La Direction fournira à l'agent en travail à distance un ordinateur portable et un accès distant sécurisé.

🤔 A la lecture de ce paragraphe la CGT est surprise de voir disparaître le téléphone portable de la dotation. Même si les messageries existent, la Direction doit fournir un téléphone auquel s'ajoute la prise en charge, à minima, d'un fauteuil de bureau, d'un écran déporté, d'un clavier et d'une souris externes. Elle ne peut pas écrire dans un accord que « les risques associés à la pratique du travail à distance doivent être pris en compte » et qu'elle fournira au salarié « des conseils en ergonomie du poste de travail à domicile » et dans le même temps se dégager de son obligation de protection de ses salariés.

De plus, si tout cela restait à la charge du salarié, comment feraient les bas salaires pour se doter de ces matériels ? Ils devraient renoncer au TAD faute de moyens financiers ? La Direction veut-elle prendre le risque d'un accord discriminatoire ?

La seule indemnisation prévue réside dans une prime de 100 euros bruts versée une seule fois sur toute la carrière.

🤔 Comme évoqué précédemment, cette prime est largement insuffisante. Qu'achète-t-on de nos jours comme mobilier de bureau pour cette somme ?

Cette prime doit être revalorisée à 400€ afin de permettre aux salariés de s'équiper.

🤔 Qu'en est-il des frais transférés de l'entreprise vers le salarié (eau, électricité, abonnement internet, abonnement de téléphonie portable, achat de fournitures, ...) ? A titre d'exemple, l'URSSAF met à disposition une évaluation des frais engagés par le salarié en télétravail et dont le remboursement, même partiel, permettrait à l'entreprise de bénéficier d'exonérations de charges sociales. Elle est consultable à l'aide de ce lien : [cliquez ici](#).

🤔 Qu'en est-il de la participation aux frais de repas ? Comme le stipule toujours l'URSSAF, « le télétravailleur est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues [...] Si les salariés de l'entreprise bénéficient des titres-restaurants, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite ».

Les négociateurs de l'employeur doivent profiter du laps de temps supplémentaires induit par l'accord de prorogation pour faire évoluer le mandat qui leur a été donné par la Direction Générale de l'entreprise. Si tant est qu'ils tiennent vraiment à la mise en place d'un nouvel accord TAD à GRDF...



Dans le cadre de la journée de mobilisation du 26 novembre prochain, autour de l'avenir des filiales des groupes ENGIE et EDF, la CGT appelle l'ensemble des salariés, télétravailleurs potentiels à se mobiliser pour que le nouvel accord inclut :

- Une prime d'installation de 400€
- Une indemnisation mensuelle sur la base des préconisations URSSAF
- Une présence « 100% des effectifs » le mardi et le jeudi
- Une participation employeur sur la restauration méridienne pour le travail à distance
- Des mesures spécifiques en cas de travail à domicile imposé pour cas de force majeure.

