



NÉGOS

Flash
iNFO

TAD à GRDF : du haut niveau de bas étage !

Rappel du contexte : Le premier accord sur le TAD devait prendre fin le 30 novembre 2020. Au vu du contexte sanitaire, il a été prorogé jusqu'au 31 Mars 2021. Cela devait nous laisser le temps de négocier un nouvel accord que la Direction annonçait « ambitieux » et « de haut niveau ». Force est de constater que deux mois plus tard, nous en sommes très loin. La signature de la CGT n'est, à ce stade, pas seulement compromise. Elle est tout bonnement impossible !

Accès au « Travail à Distance »

Peu de temps après la mise en place de l'accord actuel, la CGT a dénoncé l'application restreinte qui en était faite. Des populations entières, des métiers « tertiaires » en étaient tout simplement exclus. La CGT porte cette nécessité d'élargir l'application d'un tel accord à l'ensemble des métiers « télétravaillables », ne serait-ce qu'un jour par semaine. La crise COVID et le confinement ont démontré que c'était possible. Pourtant, la Direction s'obstine à continuer d'exclure nombre d'entre vous : l'ingénierie, le domaine technique RE, ME (dès lors qu'il existe une astreinte). **Un accord ambitieux nous dit-on...**



Moyens matériel

Initialement, la Direction ne proposait rien hormis un ordinateur portable et un outil de connexion sécurisée à distance. Elle retirait même la dotation du téléphone portable.

Aujourd'hui, toujours pas de téléphone portable, ni de souris ou de clavier. Toujours pas de fauteuil de bureau non plus. Selon la Direction, l'entreprise n'a pas vocation à fournir un deuxième bureau complet au salarié. Toujours selon elle, chacun peut utiliser son téléphone personnel, la souris et le clavier, « ça passe dans un sac à dos donc on peut les emmener du bureau. »

Elle consent cependant, dans sa grande mansuétude, à fournir un deuxième écran mais uniquement à ceux dont le métier aura été identifié pour maintenir leur productivité...

Vous étiez prévenus : nous sommes dans une négociation pour aboutir à un accord ambitieux et de haut niveau...

Rappelons que l'entreprise a une obligation envers ses salariés : « prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », notamment par « la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » (article L4121-1 du Code du Travail). En refusant une dotation matérielle suffisante, elle serait responsable de la dégradation de la vue de certains salariés, de l'augmentation des risques psychiques et des risques liés aux TMS et, par voie de conséquence d'une augmentation probable des arrêts de travail.

La CGT demande qu'un deuxième écran soit fourni à tous ceux qui en expriment le besoin. Nous demandons également que chaque télétravailleur soit doté d'une souris, d'un clavier, d'un fauteuil de bureau et d'un téléphone portable professionnel au domicile dans le cadre du TAD. L'entreprise pourrait soit fournir le matériel, soit décider de la mise en place d'une prime d'installation de 400 euros minimum pour que les salariés les achètent eux-mêmes.

Accompagnement financier

L'URSSAF préconise que certains frais soient pris en charge par l'employeur : les frais fixes et variables liés à la mise à disposition d'un local privé pour un usage professionnel, les frais liés à l'adaptation d'un local spécifique, les frais de matériel informatique, de connexion et fournitures diverses. Elle rappelle également que si les salariés de l'entreprise bénéficient de titres-restaurants, il en est de même pour les télétravailleurs à domicile, nomades ou en bureau satellite.

La Direction considère que vous disposez déjà du tarif agent, que vous avez tous un abonnement internet, un téléphone portable et des équipements informatiques personnels. Vous pourriez donc les utiliser à des fins professionnelles sans surcoût. Mais ce qu'elle occulte, c'est qu'il s'agit là de biens personnels.

Non seulement, la Direction ne propose qu'une indemnisation globale à hauteur de 10 euros par mois quel que soit le nombre de jours de TAD, qui serait versée 11 mois sur 12 mais elle supprime purement et simplement la prime d'installation de 100 euros prévue par l'accord actuel.

Comment vont faire les bas salaires pour se doter des matériels qui leur manquent ? Devront-ils s'en passer même s'ils en ont besoin ? Devront-ils renoncer au TAD à cause de leur faible niveau de revenus ? Cette manière de négocier un accord ambitieux et de haut niveau amplifie la discrimination sociale...

La CGT revendique une indemnisation mensuelle proportionnelle au nombre de jours de TAD dans la semaine : 10 euros pour une journée de TAD par semaine, 20 euros pour deux jours, 30 euros pour 3 jours ...

Nous revendiquons également que l'assurance des matériels mis à disposition du salarié par l'entreprise dans le cadre du TAD soit prise en charge par l'entreprise. En effet, la plupart des assurances assurent vos biens personnels pendant que vous êtes en TAD mais pas le matériel professionnel. D'ailleurs comment sont considérés les matériels personnels que vous utilisez pendant votre TAD parce que l'employeur ne vous le fournit pas (fauteuil de bureau, téléphone portable personnel, souris, clavier, bureau) ? En cas de sinistre, est-il considéré comme personnel ou professionnel ? Qui vous indemnise ?

Nombre de jours de TAD/semaine

La Direction exige 3 jours de présence sur site et ouvre le TAD à 2 jours maximum par semaine. Toute absence dans la semaine, hormis les jours de formation, aura un impact sur le nombre de jours de TAD (exemple : si un agent est absent une journée, il n'aura droit qu'à une journée de TAD la même semaine au lieu de 2).

Il est à noter cependant que la Direction laisse à la main des managers d'organiser le TAD « en fonction de la composition de son équipe, de l'aménagement du temps de travail en vigueur et du nombre de salariés souhaitant travailler à distance ». Autrement dit le nombre de jours de TAD pourrait être réduit si trop de personnes souhaitent le pratiquer dans une équipe. Pour un même métier, on pourrait bénéficier de deux jours de TAD dans une région et d'un seul dans une autre. On pourrait aussi être confronté à une équipe dont les salariés bénéficient de deux jours de TAD mais qui devraient repasser à un seul jour parce que le nombre de bénéficiaires augmenterait...

La CGT revendique que tous les salariés soient présents en même temps sur leur site de travail au moins deux jours par semaine, le mardi et le jeudi. Porter le TAD à plus de deux jours par semaine n'est pas une revendication de la CGT. Ce n'est pas non plus un point de blocage tant que les deux jours de présence de l'ensemble du collectif sur site sont respectés. En revanche, nous demandons que tous les salariés bénéficient des mêmes droits.

Eligibilité des alternants

La Direction propose d'ouvrir le TAD aux alternants à partir de la seconde année d'alternance, si l'apprenti remplit les conditions, notamment sur l'autonomie.

Questions de la CGT :

- Quid de l'articulation entre les jours de TAD de l'alternant et ceux du tuteur. Devront-ils être en TAD les mêmes jours ?
- Quid de l'avis de l'école. Le TAD est-il prévu ou peut-il être intégré dans le cahier des charges pédagogiques ? La décision peut-elle être prise uniquement entre l'alternant et l'employeur en se passant de l'avis de l'école ? Cette dernière pourrait avoir des recommandations ou des exigences pédagogiques à formuler.

Pas de réponse de la Direction...

Nous sommes donc très loin de converger avec la direction sur ces points de blocage d'autant qu'elle répond à chacune de nos revendications par « ce n'est pas la position que nous avons prise ».

**Seule la mobilisation nous fera gagner,
toutes et tous en grève le 4 février !**



Délégation nationale CGT GRDF

www.fnme-cgt.fr

Syndicats CGT et CGT Ingénieurs Cadres et Techniciens



@CseCCGTGRDF



@CseCCGTGRDF



Vendredi 29 janvier 2021

