



# ACCORD TRAVAIL À DISTANCE À GRDF

FICHE PRATIQUE

## RÉSUMÉ DE L'ACCORD :

Cet accord vise à organiser le travail à distance à GRDF en termes d'éligibilité, de lieux de travail, de moyens et d'indemnisation.

La CGT souhaite que le TAD ne fragilise pas les collectifs de travail et restera vigilante quant à l'application de l'accord afin que sa mise en œuvre soit équitable entre les agents d'une même équipe.

**Durée de l'accord : 2021-2024**

**Signature CGT : OUI**



## DÉFINITION

**Article L.1222-9 du Code du Travail** : « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

À **GRDF**, il faut distinguer le travail à distance régulier, le travail à distance occasionnel individuel ou collectif, le travail à distance collectif contraint et le travail à distance associé à une reconnaissance de travailleur handicapé.

# PRINCIPES GÉNÉRAUX

- Le TAD repose sur le **volontariat du salarié** mais le **manager doit valider la demande**.
- Il **ne peut pas remplacer un arrêt de travail**.
- Les **horaires de travail** et de joignabilité sont ceux de son **accord temps de travail habituel**.
- Un **accident** qui survient pendant le temps de travail sur le lieu où est exercé le TAD est un **accident du travail**.
- Un **accident de trajet** qui survient pour **se rendre sur un autre lieu de TAD** que le domicile **n'est pas un accident du travail**.
- Du TAD occasionnel peut être réalisé dans des situations exceptionnelles.
- Les jours de TAD ne sont **ni stockables, ni reportables**.
- Les **jours de formation** sont considérés comme des **jours de travail sur site** et n'impactent pas le nombre de jours de TAD.

## ÉLIGIBILITÉ :

- Être **autonome** dans son travail ;
- Exercer une activité sans contrainte matérielle ou technique en dehors du site de travail ;
- Pouvoir réaliser le TAD **depuis son domicile ou un autre lieu privé personnel** avec un espace dédié au TAD (jusqu'à trois lieux différents possibles) ou **sur un site professionnel délocalisé**.



## PRÉ-REQUIS :

- Disposer d'une ligne internet fluide, sécurisée autre que GSM et d'une installation électrique conforme ;
- Souscrire à une **assurance** multi risques habitation et responsabilité civile, **appropriée au TAD** ;
- **Partager son agenda** avec l'équipe et le manager (Hors RDV privés et IRP) ;
- Réaliser un **entretien** avec son manager avant l'entrée dans le dispositif ;
- Respecter la charte d'utilisation des outils informatique et télécom et les règles de confidentialité ;
- **Formation obligatoire** en e-learning avant l'entrée en convention

## ACTIVITÉS EXCLUES DU TAD :

- Activités de conduite, d'exploitation, d'interventions sur les ouvrages ;
- Activités de la chaîne de sécurité gaz ;
- Activités en 3x8 ou soumises à astreinte ;
- Stagiaires scolaires ;
- Alternants durant les six premiers mois de leur contrat ;



## DES EXPÉRIMENTATIONS SUR DES ACTIVITÉS EXCLUES DU CHAMP DE L'ACCORD PEUVENT ÊTRE MENÉES :

- Nombre et durée limitées ;
- Sur proposition du comité de suivi local ;
- Validation de l'expérimentation par la DRH-T dans un délai d'un mois après la demande ;
- Information des IRP afférentes en amont de l'expérimentation.

Chaque expérimentation nécessite un retour d'expérience en comités de suivi local et national.

**Si une expérimentation s'avère concluante, un avenant à l'accord peut être envisagé uniquement la première année de l'accord pour l'y intégrer.**



# MISE EN APPLICATION

Saisie de la demande dans l'intranet RH  
(Revendication CGT pour éviter les refus abusifs)



Entretien planifié dans les 15 jours suivants

## ACCORD

Signature d'une convention pour une durée maximale d'un an.

Entretien hiérarchique au cours du mois précédant la date anniversaire de signature de la convention pour envisager son prolongement par tacite reconduction.  
(revendication CGT)

## REFUS

Motivation du refus dans l'outil RH  
(revendication CGT)

Nouvelle demande possible après un délai de six mois

## TROIS MODES D'ORGANISATION POSSIBLES :

- 2 journées maximum de TAD **par semaine** : Principe de présence sur le lieu de travail habituel au moins 3 jours par semaine.
- 10 jours de TAD maximum **par mois** : Principe de présence sur le lieu de travail habituel au moins 2 jours par semaine.
- 12 ou 24 jours de TAD maximum **par semestre** : Jusqu'à 4 jours de TAD et 1 jour sur site la même semaine (cumulables jusqu'à 3 semaines par mois).

Non fractionnables en 1/2 journées (sauf exceptions couplées à absence ou déplacement) ;

Le manager peut fixer les jours de présence obligatoire sur site, les jours travaillés à distance et imposer une présence physique aux réunions. **(La CGT revendique la présence de tous les salariés les mardis et jeudis pour la cohésion des collectifs de travail)**

## INDEMNISATION :

Versement d'une indemnité de 150 € par an payée mensuellement (soit 12,50€ par mois) en compensation des frais générés par le TAD au domicile.

**(Pendant le confinement, la CGT était la seule à revendiquer une indemnisation du TAD sur la base des préconisations de l'URSSAF. La CGT revendique également une prise en charge de la restauration méridienne, une augmentation de l'indemnité mensuelle et une prise en charge intégrale par l'employeur des 300 € d'achat de matériel).**

- Réversibilité possible de la convention à l'initiative du manager ou du salarié ;
- La convention peut être suspendue pour une période d'un mois minimum à six mois maximum.
- Une fois la fin de la convention actée, le salarié et le manager disposent de 15 jours pour organiser le retour sur site **(la CGT revendique un mois)**.
- La convention devient caduque si le salarié change de poste

## DOTATION MATÉRIELLE :

La dotation employeur à usage strictement professionnel comprend :

- Un ordinateur portable équipé d'un logiciel de communication audio et vidéo ;
  - Un accès distant sécurisé ;
  - Un écran supplémentaire déporté pour certains métiers ;
  - Un casque audio pour une activité type plateau téléphonique.
  - Le salarié pourra acheter des équipements supplémentaires à hauteur de 300 € au total avec une prise en charge maximum de 150€ par l'entreprise (sur fourniture de justificatifs) ;
  - Des aménagements spécifiques et ergonomiques sont possibles pour les salariés en situation de handicap, y compris sur préconisations médicales.
- (La CGT a gagné la dotation de l'écran supplémentaire. Nous revendiquons l'octroi d'un téléphone portable professionnel et une prime d'installation de 400 €).**