



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 oeuvre soit équitable entre les agents d'une même équipe.

Accord à durée indéterminée



DÉFINITION

Article L.1222-9 alinéa 1er 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.



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 **l'accord temps de travail habituel**.
- Un **accident** qui survient pendant le temps de travail **sur le lieu où est exercé le TAD** est réputé être 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 TAD ne sont **pas fixes**. La CGT a néanmoins obtenu que des jours préférentiels puissent être **positionnés de manière régulière**.
- Les jours de TAD programmés en amont **peuvent être modifiés** à la demande du manager ou du salarié. La CGT a obtenu la nécessité d'un **délai de prévenance de 7 jours minimum**.
- La CGT a fait inscrire que les jours de **déplacement professionnel** (formation, réunion sur site délocalisé, IRP), considérés comme du temps de travail en présentiel, et les **absences pour maladie ou grève n'impactent pas le nombre de jours de TAD**.
- La **charte d'équipe** doit être signée par chaque salarié concerné et définit les rythmes de TAD retenus, le nombre maximal de jours de TAD possibles

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.
- TAD ouvert aux **agents GRDF** (UMS incluse) et aux autres contrats, y compris **nouveaux embauchés** (CDD ou CDI), **intérimaires, salariés en portage salarial** ;
- Accès au TAD pour les agents sous convention de **Prise de Travail sur Chantier** (PTC) ou de **travail ITInérent** (ITI) à partir d'1/2 journée par mois ;
- Accès au TAD pour les **alternants** à compter du sixième mois de leur contrat.

LIEUX D'EXERCICE DU TAD RÉGULIER

- **3 lieux privés possibles** pour la réalisation du TAD (inscrits dans la convention) ;
- Le **domicile** de l'agent est le **premier lieu inscrit dans la convention** ;
- Les lieux d'exercice du TAD doivent se situer en **France métropolitaine**. Les travailleurs frontaliers dont le domicile est situé à l'étranger peuvent inscrire ce dernier dans leur convention (Allemagne, Andorre, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Monaco, Suisse) ;
- Possibilité de réaliser du TAD sur un **site de travail GRDF plus proche du domicile** du salarié que son lieu de travail habituel.

ÉLIGIBILITÉ DES LIEUX PRIVÉS AU TAD

- Disposer d'une **ligne internet fluide, fiable et sécurisée** autre que téléphone portable dans chaque lieu privé ;
- Installation électrique conforme ;
- Lieu couvert par une assurance multirisques habitation avec garantie responsabilité civile ;
- Espace dédié au TAD.

ACTIVITÉS EXCLUES DU TAD :

- Activités de **pure conduite, d'exploitation, d'interventions sur les ouvrages** ;
- Activités liées aux impératifs de la **chaîne de sécurité gaz** ;
- Activités effectuées en **services continus** ou soumises à **astreinte** ;
- Activités sous convention de **Prise de Travail à Domicile** (PTD) ;
- **Stagiaires scolaires** et salariés mis à disposition d'un organisme tiers.

INDEMNISATION

- **Indemnité mensuelle de 14 € nets par mois réévaluée chaque 1er janvier, uniquement à la hausse et par paliers de 50 centimes, sur la base de l'évolution des prix à la consommation.**

• Pendant le confinement, la CGT était la seule à revendiquer une indemnisation du TAD sur la base des préconisations de l'URSSAF. Elle revendique aussi une prise en charge de la restauration méridienne les jours de TAD.

- Après réception des justificatifs, **l'entreprise rembourse 50 % des achats de matériels achetés pour le TAD dans la limite de 300 € d'achats** (150 € remboursés au maximum).

Le remboursement est intégral pour les alternants (revendication CGT).

Au 1er janvier 2025, puis le 1er janvier 2030, mise à disposition d'une nouvelle enveloppe de 330 € prise en charge à 50 % (réévaluée sur la base de l'indice des prix à la consommation).

DOTATION MATÉRIELLE

Chaque salarié en TAD se voit doté d'un :

- **ordinateur portable** équipé d'un logiciel de communication audio et vidéo
- **accès distant sécurisé**

Un écran supplémentaire déporté pour certaines activités peut également être fourni.

A leur demande, des salariés dont l'activité le nécessite peuvent être équipés d'un casque audio.



MISE EN APPLICATION

Saisie de la demande dans l'intranet RH



Entretien planifié dans les 15 jours suivants

ACCORD

Signature d'une convention d'un an maximum

Tacite reconduction

REFUS

Motivation du refus dans l'outil

Nouvelle demande possible six mois après

DEUX MODES D'ORGANISATION POSSIBLES :

MODE MENSUEL

Deux formules possibles :

- 3 jours par semaine de présence sur site, soit **jusqu'à 8 jours de TAD / mois**
- 2 jours par semaine de présence sur site, soit **jusqu'à 10 jours de TAD / mois**

NB : Pour les **mois civils comportant plus de quatre semaines pleines**, l'agent peut dépasser le nombre mensuel de jours de TAD prévu dans sa convention.

MODE SEMESTRIEL

12 ou 24 jours de TAD / semestre
Jusqu'à 4 jours de TAD et 1 jour sur site la même semaine (cumulables jusqu'à 3 semaines dans un même mois).

LES NÉGOCIATEURS CGT ONT ÉGALEMENT OBTENU :

- Sur des durées limitées et après accord du CODIR, tests possibles d'élargissements à des activités exclues (exemples : BEX, activités de back-office en USG) ;
- Rappel que le TAD est ouvert au personnel de **tous les collègues** ;
- Le **personnel à temps partiel** (temps choisi ou RCTT) bénéficie de l'accord TAD dans les **mêmes dispositions que le personnel à temps plein** sous réserve d'un temps de présence sur site équivalent à 50 % de leur temps de travail. Le TAD peut être réalisé en 1/2 journée si l'autre 1/2 journée n'est pas travaillée ;
- **A leur demande, mesures plus favorables possibles**, notamment en nombre de jours de TAD, pour les **femmes enceinte**, les **travailleurs en situation de handicap** et les **aidants familiaux** sans impact sur nombre de jours de TAD des collègues ;
- Interdiction de demander à une femme enceinte placée en arrêt maladie de réaliser du TAD ;
- Formalisation par écrit de **l'accord de l'école pour l'accès au TAD des alternants** ;
- Pour les agents dont le **domicile ne permet pas de réaliser du TAD**, un autre lieu privé peut être le premier lieu inscrit dans la convention ;
- La **situation géographique des lieux privés** n'est pas un motif de refus du TAD s'ils respectent les critères d'éligibilité. Ils n'ont **pas à être connus par le management** ;
- **Pour les alternants, prise en charge totale par l'entreprise des 330 € d'équipement en matériel pour le TAD.**

