

ACCORD TAD GRDF

Fin des négociations !

Face à l'enjeu de la décarbonation et la flexibilité, GRDF propose un nouvel accord TAD.

Une vraie avancée (sociale ?)

L'ITI (Itinérance) et PTC (Prise de Travail Chantier) sont enfin reconnues dans le nouvel accord TAD.

L'accès au TAD est élargi à l'ensemble des salariés, avec un aménagement possible vers les personnes en temps réduit, les femmes enceintes, les salariés aidants, les salariés en situation de handicap, ...

Mais, pour certains métiers de conduite d'exploitation, l'accord reste ambigu.

Un rythme et mode imposés

Une formule mensuelle :

- 3 jours hebdomadaires minimum obligatoires en présentiel, l'activité en travail à distance pouvant aller jusqu'à 8 jours par mois
ET/OU
- 2 jours hebdomadaires minimum obligatoires en présentiel, l'activité en travail à distance pouvant aller jusqu'à 10 jours par mois

Une formule semestrielle :

- 12 jours de travail à distance sur une période de 6 mois
ET/OU
- 24 jours de travail à distance sur une période de 6 mois



Une indemnisation volontairement minimaliste !

Par ses projets immobiliers, de gain de productivité et de décarbonation, GRDF transfère une partie de ses charges d'exploitation vers les salariés volontaires au TAD. Les indemnités proposées dans l'accord ne reflètent pas les attentes et coûts supportés par les salariés.

GRDF ne peut se passer du TAD dans son mode de fonctionnement.

Sans signature majoritaire, l'employeur imposera, à travers une Décision Unilatérale (DUE) le mode de travail à distance à son image. GRDF révélera ainsi sa vraie politique sociale !

Qu'en pensez-vous ? FO vous consulte ([lien sondage](#))