

TAUTEM : TRAVAIL A DISTANCE (TAD)

Dans ses premières propositions d'accord, la direction verrouille les droits des salariés dans des projets d'équipe et refuse le contrôle social !

Alors que la Direction restait attentiste lors de la 1ère séance de négociation du 29 avril, la **CGT portait les revendications des salariés sur le sujet du Travail A Distance :**

- **Un accord national donnant les mêmes droits à tous**, sans discrimination possible à travers quel que « projet d'équipe » que ce soit;
- **Le maintien du principe des 2 jours de présence minimum sur site et 10 jours de TAD maximum par mois;**
- **La revalorisation de l'indemnité de télétravail** incluant une participation aux frais de repas à 5€ / jour télétravaillé;
- **La revalorisation de l'aide à l'équipement** pour le télétravail à 300€ (150€ aujourd'hui) pour permettre de bonnes conditions ergonomiques de travail;

Après la seconde séance de négociation du 13 mai 2025, le constat est clair : **ENEDIS propose un projet d'accord moins disant, éloigné de nos propositions !**

En effet, sa stratégie est désormais lisible : **un cadrage national réduit au strict minimum sous prétexte de donner un semblant de marge de manoeuvre aux managers...** A travers les « projets d'équipe », les règles de fonctionnement du TAD pourront être élaborées collectivement mais sans aucun contrôle social par les représentants du personnel ! **Les « projets d'équipe », pierres angulaires du dispositif, et leurs dérives continueront de faire la pluie et le beau temps dans les équipes...**

L'affichage politique de l'entreprise est assumé : Pas de contrôle social, chasse gardée de nos dirigeants !

Pourtant le contrôle social et le cadrage sont indispensables dans ces modes de travail ou la vie personnelle et professionnelle sont si proches. **L'accord sur le droit à la déconnexion est lui aussi en cours de négociation.** **Pour la CGT il est indispensable qu'un cadrage effectif des temps et cadences de travail et de repos quotidien soit organisé afin de protéger la qualité de vie des agents, plus qu'un souhait, c'est un devoir de l'entreprise.**



Signalons également l'absence de revalorisation des indemnités TAD ni de la participation à l'achat de matériel malgré nos demandes insistantes. Constatant leur refus, nous avons proposé la mise à disposition du matériel par l'entreprise via un marché cadre, affaire à suivre...

Quelques exemples parlants :

- **Les 2 jours de présence sur site** dans le précédent accord passent à une présence minimale de 2 ou 3 jours par semaine et laissant la possibilité de prévoir une présence minimale supérieure à 3 jours dans les « projets d'équipe ». Dans la pratique, ce pot mensuel initial des 10 jrs ne serait qu'une information indicative !
- **Rythme de TAD** : Le manager pourra revenir à titre collectif sur le rythme déterminé dans le projet d'équipe (fin de possibilité de TAD, augmentation des jours de présence sur site etc.) et à titre individuel, ponctuellement, sur la mise en œuvre du TAD pour des raisons de service (pas de télétravail pour toi demain pour raison de service !). La possibilité de « l'arbitraire » est grandement ouverte !
- **Gestion temps de travail** : Il sera indiqué dans le projet d'équipe par quel biais le salarié devra pouvoir être joignable durant le TAD : **la CGT alerte sur les dérives de certaines méthodes de management via l'outil TEAMS ! Cela peut devenir source de risques psychosociaux en totale contradiction avec le droit à la déconnexion !**
- **Management « hybride »** : Notons également l'absence de mesures concernant l'organisation du management « à distance », hormis une annonce de formation dans le projet d'accord. L'implication et l'engagement du management de proximité qui a porté toute l'organisation du TAD au quotidien depuis le COVID sans véritables outils ne sont pourtant plus à prouver !

Vous l'aurez compris, les négociations TAD à ENEDIS n'augurent pas de progrès sociaux...

Une nouvelle séance de négociations est prévue le 27 mai, la CGT mettra tout en œuvre pour faire évoluer ce projet d'accord vers de véritables avancées pour de meilleures conditions de travail et un meilleur équilibre vie personnelle / vie professionnelle.

Les nouvelles méthodes de travail participent aussi à l'attractivité de nos métiers et ne doivent pas rester que de belles paroles !