

Accord collectif relatif à la mise en place du travail à distance à Enedis

ML

RB

CS

CP



SOMMAIRE

Préambule.....	3
Article 1 – Objet de l'accord	4
Article 2 : Définition du travail à distance.....	4
Article 3 : Périmètre d'application de l'accord	4
Article 4 : Modalités de mise en œuvre	4
4.1 Rythme du travail à distance	4
4.2 Eligibilité des salariés	5
4.3 Les lieux possibles pour le travail à distance	5
4.4 Conditions de mise en œuvre	6
4.5 Indemnité de télétravail	7
4.6 Aide à l'équipement pour le télétravail à domicile	7
4.7 Circonstances exceptionnelles.....	7
Article 5 - Période d'adaptation et réversibilité	7
Article 6 - Impacts RH du travail à distance	8
6.1 Gestion du temps de travail.....	8
6.2 Santé et Sécurité	8
Article 7 - Equipement informatique	8
Article 8 - Accompagnement / formation	9
8.1 Accompagnement managérial	9
8.2 Accompagnement des salariés	9
Article 9 - Suivi de l'accord	10
9.1 Comité de suivi national	10
9.2 Suivi à la maille locale	10
Article 10 - Dispositions finales	10
10.1 Durée et entrée en vigueur.....	10
10.2 Révision	10
10.3 Notification, dépôt et publicité de l'accord	10

Préambule

Une dynamique a été engagée depuis plusieurs années au sein de l'Entreprise autour des modes de travail notamment avec l'accord collectif relatif à la mise en place du travail à distance au sein d'Enedis du 12 décembre 2017, l'accord collectif relatif au droit à la déconnexion du 29 mars 2018 et des expérimentations opérationnelles menées pour tester la prise de travail sur chantier, ou encore la souplesse des horaires.

Après plus de 4 mois de co-construction interne et externe sans précédent en France pour une entreprise de la taille d'Enedis, le Projet Industriel et Humain d'Enedis 2020-2025 a été dévoilé à l'ensemble de ses salariés le 22 septembre 2020.

La modernisation des modes de travail a été une attente forte exprimée lors de la consultation des salariés dans le cadre de l'élaboration du Projet Industriel et Humain (PIH). C'est pourquoi, une des ambitions du Projet Industriel et Humain est de renforcer cette dynamique visant à réinventer nos modes de travail, développer la responsabilisation et la confiance de l'ensemble des collaborateurs à tous les niveaux de l'Entreprise.

En effet, depuis le début de la crise sanitaire COVID-19, les modalités d'organisation du travail sur site et à distance ont été fortement adaptées et ont profondément modifié le fonctionnement au quotidien des équipes. Dans le prolongement des expérimentations menées au sein de l'Entreprise, cette période de crise a nécessité une mise en œuvre à grande échelle de nouveaux modes de travail pour poursuivre les activités et le maintien des liens au sein des collectifs. Un certain nombre d'entre eux ont été formalisés dans le cadre de l'accord relatif aux mesures RH accompagnant la relance des activités d'Enedis dans le cadre de la crise COVID-19 du 12 juin 2020. Travail à distance, nouvelles initiatives dans les pratiques managériales, innovations dans les processus métiers ont été au cœur de cette période.

Forts de l'ensemble de ces retours d'expérience et de l'expression formulée par les salariés, la démarche "Travaillons Autrement et Transformons Ensemble nos modes de Management" (TAUTEM) a été initiée. Un accord de méthode relatif aux travaux à mener a été signé le 28 janvier 2021.

L'ambition de cette démarche, partagée par l'ensemble des parties, est l'amélioration du fonctionnement des équipes au quotidien, convaincus par l'idée que performance des organisations et qualité de vie au travail sont indissociables et s'organisent à l'intérieur des équipes naturelles de travail et dans les interfaces entre équipes et ce, à tous les niveaux de l'Entreprise.

Il s'agit donc de rechercher un fonctionnement plus efficace dans le travail des équipes, de meilleures conditions d'exercice de l'activité individuelle et collective, grâce à des pratiques professionnelles et de management qui conjuguent innovation, responsabilisation, simplification et collaboration pour plus de performance et de bien-être.

L'évolution des outils de management, des méthodes et des compétences, est essentielle pour laisser une plus grande place à la confiance, à l'initiative individuelle et collective, à la créativité en temps réel, pour transformer un modèle encore trop centré sur des processus descendants.

C'est pourquoi, les différentes négociations menées dans le cadre de l'accord de méthode relatif aux travaux à mener dans le cadre de la démarche TAUTEM visent à mettre à disposition de l'ensemble des équipes de l'Entreprise, des nouveaux modes de travail et de management (accompagnés d'outils facilitant la prise en main et le déploiement). Ils permettront d'atteindre l'ambition partagée visant à moderniser les façons de travailler à Enedis, répondant aux aspirations de tous, au service des missions de service public.

Afin de pouvoir mettre en place des organisations répondant au mieux aux spécificités des missions et activités des différentes équipes, aux besoins des salariés et des clients internes ou externes, une réflexion collective sera élaborée et mise à jour selon un rythme prévu par chaque équipe de travail sous la responsabilité de son manager. Cette réflexion collective permettra, notamment, de décliner au sein de l'équipe, les modalités organisationnelles permettant le recours à ces nouveaux modes de travail, conformément aux dispositions prévues dans le cadre des accords collectifs. Cette réflexion sera accompagnée d'outils facilitant la prise en main et le déploiement de la démarche.

ML

AB LW
CF



La mise en place de nouveaux modes d'organisation du travail basés sur des modalités de travail « à distance » a pour finalités notamment :

- D'améliorer la qualité de vie au travail et la santé des salariés : par un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et une moindre exposition au risque d'accident de trajet ;
- Conforter la performance globale de l'Entreprise en apportant de nouvelles souplesses dans l'organisation de travail des équipes pour favoriser l'engagement des salariés, la confiance, la simplification et la performance opérationnelle ;
- Contribuer à la réduction de l'empreinte carbone : en réduisant notamment le nombre de trajets domicile-travail.

Article 1 – Objet de l'accord

Le présent accord, qui se substitue à l'accord relatif à la mise en place du travail à distance signé le 12 décembre 2017, a pour objet de définir les nouvelles conditions de mise en œuvre du travail à distance au sein d'Enedis.

Dans le cadre des dispositions des articles L.1222-9 à L.1222-11 du code du travail, le présent accord a également pour objet de définir les différentes formes de travail à distance applicables au sein d'Enedis, dont le périmètre est plus large que le télétravail.

Article 2 : Définition du travail à distance

Le travail à distance est une forme d'organisation du travail, dans laquelle une activité qui aurait également pu être exécutée dans les locaux de l'employeur, est effectuée par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le travail à distance peut s'effectuer au sein du domicile du salarié, d'un lieu privé, d'un tiers lieu ou d'un autre site de l'Entreprise différent du lieu habituel de travail.

Article 3 : Périmètre d'application de l'accord

Le travail à distance est ouvert aux salariés d'Enedis (Directions Nationales, Directions Régionales, UON) à temps plein ou à temps partiel. Les intérimaires et les alternants, dont le contrat a une durée supérieure à 6 mois, peuvent être éligibles sous réserve de validation managériale et de l'avis du tuteur pour les alternants. Les salariés mis à disposition d'un organisme tiers et les stagiaires scolaires sont exclus.

Article 4 : Modalités de mise en œuvre

4.1 Rythme du travail à distance

Tout salarié volontaire éligible au travail à distance au regard de l'article 4 .2, pourra réaliser jusqu'à 10 jours par mois de travail à distance avec une **présence minimale de 2 jours par semaine sur son site de travail habituel**.

Pour maintenir durablement le lien social au sein du collectif, concilier les rites et rythmes de l'équipe avec l'organisation et assurer une continuité de service efficiente, le manager détermine qu'une journée de la semaine n'est pas ouverte au travail à distance.

Cela permettra à un salarié de réaliser jusqu'à 3 jours de travail à distance pour certaines semaines. Ce seuil est abaissé à 1 jour par semaine pour les équipes en RCTT.

La planification des jours travaillés à distance peut être fixe ou variable. Le salarié indique son souhait lors de sa demande de souscription au travail à distance. Cette planification est formalisée dans le tableau de service. Les jours de travail à distance variables sont planifiés dans un délai de prévenance de 8 jours, sauf commun accord des parties.

ML

RS
CF

Lorsque l'activité requiert une présence physique d'une partie des salariés (de manière régulière ou sur des plages définies durant l'année), le manager peut modifier et adapter de manière ponctuelle les jours de travail à distance en conséquence.

Lorsque l'organisation du travail ou la situation personnelle du salarié l'exigent, la journée de travail à distance peut, à la demande du manager ou du salarié, être annulée ou déplacée (sur le mois en cours) à un autre jour avec l'accord des deux parties. Cet accord est formalisé par tout moyen.

Ces modalités peuvent être adaptées en cas de situations spécifiques légitimées par l'état de santé du salarié justifié par l'avis d'aptitude de la médecine du travail.

4.2 Eligibilité des salariés

Tous les salariés du périmètre concerné par le présent accord, quel que soit leur collège d'appartenance, peuvent bénéficier du travail à distance.

L'accès au travail à distance repose sur les principes collectifs suivants :

- Tout ou partie de leurs tâches ou activités peut être réalisée à distance, c'est-à-dire qu'elles ne nécessitent pas une présence physique du salarié sur son site de travail habituel tant au niveau matériel que technique ;
- Les activités requérant une présence physique permanente, l'usage d'équipements informatiques lourds ou uniquement disponibles dans les locaux de l'Entreprise, ou associées à des impératifs de sécurité ne pourront pas être concernées : sont donc exclues les activités relatives à la conduite et au pilotage du réseau ou aux interventions nécessitant une présence sur le terrain.

Sur le plan individuel, l'accès au travail à distance repose sur l'autonomie du salarié. Le salarié doit être en capacité d'exercer son activité de façon autonome. L'autonomie du salarié, quel que soit son collège d'appartenance, s'apprécie notamment au regard de sa capacité à réaliser ses tâches ou activités sans aide ni soutien quotidien (nécessitant une présence physique) et via les outils informatiques, à gérer son temps et prioriser ses différentes activités, à prendre des initiatives pour résoudre des problèmes nouveaux, à s'intégrer dans son collectif de travail et à rendre compte, de sa propre initiative, de son activité auprès de son manager ainsi qu'à l'alerter rapidement en cas de difficultés. Cette autonomie peut donc par nature évoluer et être réévaluée dans la durée (après un changement d'activité ou de collectif par exemple).

4.3 Les lieux possibles pour le travail à distance

Le travail à distance comprend les trois modes d'organisation du travail exposés ci-dessous.

Lors de sa demande de souscription au travail à distance, le salarié volontaire indique le mode d'organisation souhaité par défaut parmi ceux proposés. Il peut ponctuellement opter pour un autre mode d'organisation sous réserve de l'accord de son manager.

- Le télétravail depuis le domicile du salarié ou tout autre lieu privé

Le salarié peut choisir de travailler depuis son domicile. Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que le travail à distance depuis un autre lieu privé (par exemple une résidence familiale) est également autorisé pour les collectifs n'étant pas contraint par une obligation de continuité d'activité (c'est-à-dire nécessitant un retour physique sur un site Enedis en cas de difficulté d'accès à distance).

Le lieu retenu, domicile ou lieu privé, pour la réalisation de l'activité en télétravail doit :

- disposer d'une connexion internet compatible avec l'exercice d'une activité professionnelle ;
- être doté d'une installation électrique conforme dans le cadre de l'exercice du télétravail ;

- être couvert par une assurance multirisques habitation incluant la garantie responsabilité civile au nom du salarié (le salarié ou le propriétaire du lieu privé doit avoir informé son assureur qu'il exerce partiellement son activité en télétravail) ;
- garantir la qualité des conditions de travail par le biais d'un espace dédié approprié à la réalisation du travail, à la concentration et conforme aux impératifs de confidentialité exigés par le travail.

Le salarié atteste sur l'honneur de l'ensemble des conditions précitées lors de sa demande de souscription.

- **Le travail sur site délocalisé :**

Il s'agit d'un site de travail Enedis plus proche du domicile habituel du salarié que son site habituel de travail, où sont présents des salariés d'Enedis.

Cette modalité favorise le maintien du lien social du salarié avec l'Entreprise.

Sur le site de travail délocalisé, le salarié doit disposer d'un espace libre dédié au travail afin de garantir la qualité de ses conditions de travail ainsi que d'une connexion internet compatible avec l'exercice de l'activité professionnelle.

- **Le travail à distance depuis un espace de coworking:**

Ce mode d'organisation peut être utilisé à titre expérimental, pour un nombre de salariés et une durée limités, après validation de la DRHTS.

Le coworking permet à un salarié de travailler dans des locaux « tiers » pris en charge par l'Entreprise. L'espace de coworking nécessite de disposer d'un espace libre dédié au travail ainsi que d'une connexion internet dont les caractéristiques sont compatibles avec l'exercice de l'activité professionnelle et conforme aux impératifs de confidentialité exigés par le travail.

Un bilan est réalisé en comité de suivi national. Au regard de critères de performance préalablement définis, cette mesure pourra être pérennisée à travers un avenant au présent accord.

4.4 Conditions de mise en œuvre

- **Volontariat du salarié**

Le salarié doit exprimer formellement sa volonté de bénéficier du travail à distance, sans que cela ne puisse lui être imposé, via l'application e-demandes RH. Cette demande enclenche un circuit de validation managériale.

- **Accord du manager**

Les parties conviennent que l'accès au travail à distance d'un salarié est soumis à l'accord préalable du manager réalisant l'EAP. Un entretien est planifié entre le salarié et le manager pour échanger sur les souhaits formulés par le salarié et éventuellement les adapter au regard de l'échange. A la suite de cet entretien, le manager valide ou refuse la demande dans l'outil e-demandes RH et dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter de la date de la demande. La convention dématérialisée est intégrée dans le dossier salarié.

A compter de la date de la validation managériale, la convention est valable pour une année avec tacite reconduction.

Tout refus devra être motivé par écrit et précisera le cas échéant les perspectives envisageables à moyen terme (démarches de progrès conditionnant l'accès ultérieur au travail à distance, etc...).

En cas de désaccord entre le salarié et le manager ou en l'absence de réponse, la situation est analysée au sein de la ligne managériale du salarié. Les situations qui le nécessitent seront étudiées par le service ressources humaines de l'unité concernée.

ML

RB
CF



lv

Les conventions de travail à distance conclues avant l'entrée en vigueur du présent accord sont caduques. Les salariés concernés doivent effectuer une nouvelle demande de souscription selon les modalités prévues par le présent accord.

A compter de l'entrée en vigueur du présent accord et jusqu'à la validation par le manager de la souscription au travail à distance, les salariés éligibles selon les critères définis par l'article 4.2, pourront réaliser jusqu'à 2 jours par semaine de travail à distance avec une présence minimale de 3 jours par semaine sur son site de travail habituel, dans les conditions prévues par le présent accord. Cette période transitoire se terminera le 31 décembre 2021.

4.5 Indemnité de télétravail

Le salarié qui travaille à distance depuis son domicile ou un lieu privé ouvre droit à une indemnité forfaitaire journalière de 2 euros par jour de télétravail réalisé pour couvrir les frais engagés par le salarié pour l'utilisation de ce lieu à des fins professionnelles. Cette indemnité est versée mensuellement.

4.6 Aide à l'équipement pour le télétravail à domicile

Les parties signataires conviennent qu'une aide à l'équipement est attribuée aux salariés qui souhaitent améliorer leur espace de travail à domicile. Cette aide est ouverte aux salariés lors de la première souscription au télétravail et prend la forme d'un remboursement de frais d'équipement à hauteur de 50% des dépenses engagées, sur présentation des justificatifs d'achat, et dans la limite d'un montant global de 150 euros sur la durée de l'accord¹.

4.7 Circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles (grève des transports en commun, intempéries rendant l'accès au site impossible, épisode de pollution...etc.), le manager peut autoriser, à titre temporaire, un salarié à travailler à distance en dehors du rythme convenu. Cette disposition est ouverte également aux salariés n'ayant pas recours habituellement au travail à distance et dont l'activité et l'équipement le permettent.

Article 5 - Période d'adaptation et réversibilité

Durant les deux premiers mois suivant la mise en place du travail à distance, le salarié et le manager pourront mettre fin unilatéralement à cette modalité sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

A l'issue de cette période, et à tout moment, il sera possible pour chacune des parties de mettre un terme à celle-ci, sous réserve d'un délai de prévenance de deux mois, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

Le manager décidant de faire jouer cette réversibilité devra motiver par écrit sa décision.

Lorsqu'il est mis fin à une situation de travail à distance, le salarié réalise à nouveau son activité exclusivement sur son lieu de travail habituel.

¹ Complété pour les salariés concernés par l'accord pour l'intégration professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière des personnes en situation de handicap pour la période 2021-2023 - Article 4.3 : Enedis poursuivra la réplique des aménagements matériels de poste au domicile pour faciliter le travail à distance chaque fois que c'est possible

Article 6 - Impacts RH du travail à distance

6.1 Gestion du temps de travail

Les salariés exercent le travail à distance conformément à l'aménagement de leur temps de travail et doivent être joignables durant cette période.

L'exercice du travail à distance est sans incidence sur la charge de travail du salarié. La réalisation éventuelle d'heures complémentaires ou supplémentaires reste soumise à l'accord préalable du manager.

Le travail à distance fera l'objet d'une collecte dans l'outil PGI-GTA. Il est précisé que le travail à distance se décompte par journée de travail entière (pas de demi-journée). Ceci n'interdit pas au salarié la prise de congés annuels ou de repos sur une partie de la journée considérée.

Il est rappelé que dans toutes les situations, les règles relatives aux durées maximales de travail et aux repos devront être strictement respectées.

Afin de faciliter le fonctionnement de l'équipe en toute confiance et transparence, les salariés travaillant à distance pourront partager la visualisation de leur agenda électronique avec leur collectif de travail.

Il est précisé que les journées de travail à distance qui ne seraient pas effectuées (ex : arrêt maladie, absences autorisées etc...) ne peuvent pas donner lieu à report.

6.2 Santé et Sécurité

Le salarié et l'employeur sont tenus de respecter et d'appliquer la politique de l'Entreprise en matière de santé et de sécurité au travail. La législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles demeure applicable.

Si un accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur, il sera présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L.411-1 du code de la sécurité sociale. Le salarié devra informer son manager dans les mêmes délais et conditions que lorsqu'il effectue son activité dans les locaux de l'Entreprise.

Il ne peut être demandé à un salarié en arrêt de travail d'exercer des activités professionnelles à distance.

Le Service de santé au travail sera informé des salariés optant pour une des formes d'organisation du travail à distance.

Plus globalement, les éventuels risques associés à la pratique du travail à distance doivent être pris en compte dans l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques de l'entité concernée.

Article 7 - Equipement informatique

Tout salarié souhaitant travailler à distance est doté du matériel nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle à distance (ordinateur portable, accès distant (clé PKI ou soft ID, et un smartphone) s'il n'en dispose pas déjà à titre professionnel.

Les matériels mis à disposition du salarié restent propriétés de l'employeur.

L'employeur assume la responsabilité des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements mis à disposition du salarié qui travaille à distance. En cas de panne ou de dysfonctionnement des équipements de travail, le salarié doit en aviser immédiatement son manager selon les procédures en vigueur.

Par ailleurs, le salarié qui exerce son activité à distance s'engage à prendre soin des équipements qui lui sont confiés. Il est responsable de l'utilisation du matériel informatique mis à sa disposition ainsi que du respect des règles de

sécurité concernant la protection des données, le cryptage des informations sensibles, le marquage antivirus des appareils, ainsi que de la protection des mots de passe et des codes d'identification.

Un usage raisonnable des ressources informatiques mises à disposition du salarié à des fins privées est toléré dans les conditions prévues par la Charte d'utilisation des ressources numériques applicable au sein de l'entreprise

Article 8 - Accompagnement / formation

8.1 Accompagnement managérial

Le travail à distance constitue une modalité de travail à part entière, individuelle et collective, fondée sur une relation de confiance entre l'Entreprise, les managers et les salariés concernés. Le rôle du manager est donc essentiel en ce qui concerne le choix du travail à distance dans son équipe, la mise en œuvre des conditions de sa réussite et l'évaluation des résultats obtenus.

Pour trouver ce nouvel équilibre, l'installation de cette modalité de travail se doit d'être progressive et itérative, car elle touche au fonctionnement de l'équipe. Pour accompagner les managers dans cette mise en place, une démarche managériale appelée Projet Collectif de Fonctionnement d'Equipe (PCFE), va s'engager au sein d'Enedis.

En parallèle, des actions d'accompagnement ou de professionnalisation, sont mises à disposition des équipes managériales pour renforcer le management à distance. Une attention particulière sera portée sur la charge de travail du manager dans la mise en œuvre de cette modalité.

8.2 Accompagnement des salariés

Un parcours de formation sera mis à disposition des salariés permettant la prise en main et l'utilisation de cette modalité. Pour illustration, un accompagnement pour :

- La compréhension des nouveaux modes de travail et de management à Enedis
- Une utilisation efficiente du travail à distance :
 - Le travail à distance en clair
 - Les bonnes pratiques
 - Les enjeux santé-sécurité

La pratique du travail à distance fait l'objet d'un échange lors de l'entretien annuel.

Article 9 - Suivi de l'accord

9.1 Comité de suivi national

Un comité de suivi de l'accord composé de trois représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la Direction est mis en place.

Il a pour mission de veiller à la mise en œuvre des dispositions de l'accord et de partager sur les éléments externes et internes de contexte pouvant intervenir au fur et à mesure de sa mise en œuvre, d'examiner les difficultés rencontrées et de proposer des solutions d'amélioration le cas échéant.

Il se réunira deux fois au cours de la première année d'application de l'accord puis une fois par an.

9.2 Suivi à la maille locale

Un comité de suivi de l'accord composé de trois représentants par organisation syndicale signataire de l'accord et de représentants de la Direction est mis en place au sein de chaque unité. Il se réunira deux fois au cours de la première année d'application de l'accord puis une fois par an.

Article 10 - Dispositions finales

Le présent accord se substitue de plein droit à l'accord du 12 décembre 2017 relatif à la mise en place du travail à distance.

10.1 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

10.2 Révision

A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou de l'employeur, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L.2261-7-1 du Code du travail.

La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée motivée aux autres parties.

Cette lettre devra indiquer les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites de substitution. A compter de la réception de la demande révision, les parties se rencontreront dans un délai d'un mois.

10.3 Notification, dépôt et publicité de l'accord

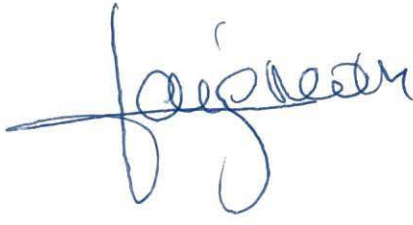
Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail.

Il sera publié dans la base de données prévues à l'article L.2231-5-1 du Code du travail et donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

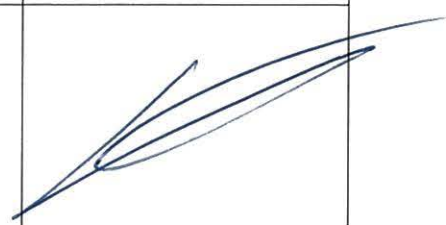
Fait à Courbevoie, le

06 AOUT 2021

Pour Enedis :



Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

CFDT	CFE-CGC	CGT	FO
			
Représentée par : R. BARRAULT	Représentée par : L. KREBSNER	Représentée par :	Représentée par : C. FANGEUX