

ACCORD COLLECTIF RELATIF AU TELETRAVAIL A EDF SA

Préambule

L'ambition de l'Entreprise vise à responsabiliser, simplifier et innover pour améliorer notre performance collective au service des enjeux industriels et commerciaux.

Le télétravail s'inscrit dans l'ambition humaine de l'Entreprise de développer de nouveaux modes de travail à EDF SA, pour des organisations du travail simplifiées qui responsabilisent les salariés et favorisent l'innovation.

La volonté des parties signataires du présent accord est donc de proposer, par la mise en place du télétravail, des organisations du travail plus performantes et d'améliorer la qualité de vie des salariés. Les expérimentations menées depuis 2012 dans les Directions ont montré la contribution du télétravail pour :

- Le bien être et la performance des salariés : en répondant à des aspirations personnelles des salariés de tous les collèges, le télétravail favorise leur engagement professionnel et améliore leur productivité ;
- Des organisations innovantes : intégrer le télétravail au sein des équipes permet d'accompagner des projets de transformation, de simplifier les organisations et de responsabiliser les salariés ;
- Moins de carbone et plus de santé : réduire le nombre de trajets domicile travail et réduire les émissions de carbone liées à notre activité, améliorer la santé des salariés par un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et une moindre exposition au risque d'accident de trajet ;
- Un plein usage du numérique : développer les meilleurs usages des outils numériques dans l'entreprise, notamment pour travailler, se réunir et communiquer à distance ;

Avec le présent accord, le télétravail est désormais inscrit dans les modalités d'organisation du travail de l'Entreprise.

Les signataires souhaitent qu'il se développe de manière significative et que chacune des Directions organise son développement et son intégration en fonction de ses activités et appuie les unités opérationnelles dans sa mise en œuvre.

1. Principes clés

1.1 Objet

On entend par télétravail une modalité d'organisation du travail, utilisant les nouvelles technologies et dans laquelle un travail, qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise, est effectué en dehors de ces locaux de manière régulière et volontaire conformément à l'article L-1222-9 du code du travail.

Il s'agit d'une modalité d'organisation du travail à part entière, individuelle et collective, fondée sur une relation de confiance entre le manager et les salariés concernés et qui doit préserver un lien fort entre les salariés télétravailleurs et leur équipe de travail.

Le télétravail est ouvert aux salariés répondant aux critères d'éligibilité définis au chapitre 2.

L'accès au télétravail repose sur le volontariat du salarié. L'accord préalable du manager est nécessaire.

1.2 Organisation générale

Le présent accord définit les dispositions applicables au télétravail dans l'ensemble de l'Entreprise, notamment les critères d'éligibilité liés à l'activité, au poste et au lieu de travail.

Ces critères d'éligibilité au télétravail, définis au chapitre 2, sont précisés par chaque Direction métier nationale, après concertation avec les organisations syndicales, au regard de ses activités et des spécificités qui y sont attachées.

Dans ce cadre, les unités opérationnelles mettent en œuvre le télétravail, décident de la progression de son développement en tenant compte du contexte local pour assurer la meilleure intégration du télétravail aux organisations des équipes.

Lorsque ces modalités ne sont pas encore définies, certaines situations individuelles particulières peuvent néanmoins être prises en compte.

1.3 Convention de télétravail

La situation de télétravail est formalisée par la signature d'une convention individuelle de télétravail (convention d'entreprise) qui vaut avenant au contrat de travail.

Cette convention est conclue entre le salarié et le manager pour la durée du poste occupé (cf. article 2.1) ou pour une durée déterminée (cf. article 2.4).

Une période d'adaptation d'une durée de 3 mois est prévue afin de permettre à chacune des parties d'expérimenter le télétravail et de vérifier, d'une part, la compatibilité avec l'activité, d'autre part, avec la vie personnelle du salarié. Un bilan de la situation de télétravail est systématiquement établi à l'issue des 3 premiers mois de télétravail.

Pendant toute la durée de la convention, tant l'Entreprise que le salarié peuvent décider de mettre fin, unilatéralement, à la situation de télétravail sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 mois pour l'Entreprise et d'un mois pour le salarié. Le recours, par l'Entreprise, à ce principe de réversibilité doit être motivé par des considérations liées à l'évolution des conditions d'exercice de l'activité ou au non-respect par le salarié de la convention de télétravail.

Le salarié en situation de télétravail bénéficie des mêmes dispositions, droits et avantages légaux règlementaires et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable et travaillant dans les locaux de l'entreprise, notamment pour le suivi de son activité, l'évaluation des résultats, la rémunération, l'évolution professionnelle, le temps de travail.

De même, l'ensemble des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, et notamment les modalités de déclaration des accidents du travail, restent applicables aux salariés et à l'Entreprise qui s'engagent mutuellement à les respecter.

La signature de chaque convention donne lieu à une information du service de santé au travail. Plus globalement, les éventuels risques associés à la pratique du télétravail doivent être pris en compte dans l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques de l'entité concernée.

2. Critères d'éligibilité

2.1 Critères d'éligibilité liés à l'activité et au poste

La possibilité de télétravailler est ouverte aux seuls postes et activités compatibles avec ce mode d'organisation du travail. En particulier, les activités requérant une présence physique permanente, l'usage d'équipements uniquement disponibles dans les locaux de l'entreprise, ou associées à des impératifs de sécurité et de confidentialité, ne pourront pas être concernées.

Pour des activités dont il est difficile de mesurer la compatibilité avec cette forme de travail, des expérimentations peuvent être menées dans les Directions qui en informent le comité de suivi institué par l'article 6.4.

Les modalités d'organisation du télétravail définies doivent être compatibles avec les obligations de service, le bon fonctionnement de l'équipe et de l'entité concernées.

2.2 Critères d'éligibilité liés au salarié

Les signataires conviennent d'ouvrir la possibilité de télétravailler aux salariés qui totalisent une ancienneté dans l'Entreprise d'au moins 12 mois, et en capacité d'organiser par eux-mêmes leurs activités en télétravail, et ce quel que soit leur collège d'appartenance.

2.3 Critères d'éligibilité liés au lieu de travail

Le télétravail doit s'effectuer dans un espace de travail adapté, disposant d'une connexion internet et d'un réseau de téléphonie accessible, équipé d'une installation électrique conforme à la réglementation en vigueur et assuré pour l'usage considéré.

2.4 Situations particulières

Lorsque l'organisation de la mise en œuvre du télétravail n'est pas encore effective dans une unité opérationnelle, le conventionnement peut être ouvert à des salariés rencontrant des difficultés particulières, liées aux transports ou à des contraintes personnelles ou familiales.

3. Modalités de mise en œuvre du télétravail

3.1 Choix des jours de télétravail

Afin de préserver le lien social avec l'Entreprise et de faciliter l'organisation des temps de travail collectifs, il est possible de télétravailler 1 journée par semaine.

Il peut être prévu, au niveau de l'équipe ou de son entité d'appartenance que certains jours de la semaine ne soient pas ouverts au télétravail.

Le télétravail s'effectue par journée entière. Les journées télétravaillées peuvent être fixes ou variables. Les journées de télétravail non effectuées ne peuvent pas être reportées.

3.2 Temps de travail

La durée, les horaires de travail et les temps de repos du salarié en situation de télétravail s'inscrivent dans le cadre de l'organisation du temps de travail en vigueur dans son entité et/ou individuellement applicable à son poste.

Le salarié en situation de télétravail doit être joignable pendant les plages horaires définies dans le cadre de la convention individuelle. Le salarié doit être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que dans les locaux de l'entreprise.

3.3 Lieu de télétravail

Le télétravail s'effectue au domicile déclaré par le salarié et spécifié dans la convention.

Afin de couvrir les dépenses d'utilisation du domicile découlant de la situation de télétravail un jour par semaine, une indemnité est versée une fois par an au salarié. Cette indemnité est fixée à 100 euros bruts par an.

Le coût d'un éventuel diagnostic de conformité électrique est remboursé par l'Entreprise au salarié télétravailleur, sur présentation de la facture. Celui-ci est réalisé à l'initiative du salarié, les frais de remise aux normes sont à la charge du salarié.

Les équipements nécessaires à l'exercice du télétravail, à savoir un ordinateur portable, un téléphone portable et un accès distant sont mis à disposition par l'Entreprise au salarié s'il n'en dispose pas déjà, à titre professionnel, au jour de la conclusion de la convention.

4. Modalités de passage au télétravail, de suivi et d'accompagnement

4.1 Passage au télétravail

La demande d'accès au télétravail est faite par écrit par le salarié auprès de son manager. Un entretien est alors organisé entre le manager et le salarié. Pour préparer cet entretien, un autodiagnostic est réalisé par le salarié.

A l'issue de cet entretien, le manager donnera sa réponse écrite dans un délai de 1 mois maximum. Tout éventuel refus sera motivé par le manager.

4.2 Accompagnement

L'accompagnement des télétravailleurs, des managers et des équipes est l'une des conditions clés du développement et de la réussite du télétravail.

Des actions d'accompagnement sont organisées spécifiquement à l'attention des managers. Elles visent à les soutenir dans l'intégration du télétravail à l'organisation du travail de leur équipe.

Par ailleurs, les télétravailleurs bénéficient d'actions d'accompagnement leur permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice du télétravail. Elles seront complétées par la mise à disposition d'un guide numérique du télétravail.

Enfin, des temps collectifs sont également conseillés pour permettre d'associer dans les équipes concernées, les télétravailleurs, les membres de l'équipe non télétravailleurs et le management.

4.3 Suivi individuel

Chaque année, l'entretien annuel de progrès (EAP) permet au manager d'aborder notamment les conditions d'activité et la charge de travail du salarié télétravailleur.

u
de
Z
I.M.
BL

5. Organisation du travail au sein des entités et des équipes

Les journées télétravaillées sont programmées en amont et connues de l'ensemble des membres de l'équipe concernée. En cas de journées télétravaillées variables, la programmation se fait avec l'accord du manager.

Les réunions nécessitant la présence du salarié dans les locaux de l'entreprise sont prioritaires par rapport aux journées de télétravail.

La participation à distance aux réunions, quand elle est compatible avec l'objet de ces réunions, doit être facilitée et prévue par l'organisateur autant que possible.

En cas de contraintes ponctuelles, une suspension provisoire du télétravail pourra intervenir à l'initiative de l'entreprise et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours minimum, permettant au salarié de s'organiser. Ce délai pourra être exceptionnellement réduit en cas de situation de crise ou d'urgence.

6. Dispositions finales

6.1 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions du Code du travail.

6.2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de son entrée en vigueur.

Après trois ans, un bilan global de la mise en œuvre de l'accord sera présenté.

A l'initiative des parties signataires des évolutions de l'accord pourront être proposées dans le cadre d'une éventuelle révision.

6.3 Période transitoire liée aux expérimentations en cours

Les parties signataires du présent accord conviennent que les expérimentations télétravail en cours dans l'entreprise à la date de signature de l'accord peuvent être menées jusqu'à leur terme.

Pendant cette période transitoire, les modalités de mise en œuvre des expérimentations télétravail continueront de s'appliquer.

6.4 Modalités de suivi de l'accord

Un Comité de suivi du présent accord est constitué. Il se réunit notamment pour suivre la progression du télétravail dans l'Entreprise, chaque trimestre lors de la première année d'application, puis en tant que de besoin. Il est composé de deux membres de chaque organisation syndicale signataire et de représentants de l'Entreprise.


Le comité de suivi pourra examiner des évolutions dans les modalités de mise en œuvre du télétravail proposées par des Directions métier (augmentation du nombre de jours télétravaillés, par exemple).

6.5 Dépôt

Conformément aux dispositions du Code du travail, la Direction procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès de la DIRECCTE et du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le **22 FEV. 2016**


Pour EDF SA:



Jean-Bernard Siry

Pour les représentants des organisations syndicales:

CFDT



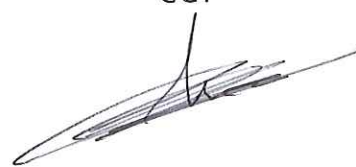
ERIC LEMOINE

CFE-CGC




Frédéric
LETTY

CGT



Jean-Luc
SILVAIN

CGT-FO



Maxime ISLER