

ACCORD RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN D'ENGIE MY POWER

ENTRE :

La Société ENGIE My Power dont le siège social est situé à 1, place Samuel de Champlain – 92400 Courbevoie, représentée la Directrice Générale,

D'une part,

ET :

Le Comité Social et Economique, en ses membre titulaires ayant recueilli plus de la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles,

D'autre part,

Il est arrêté et convenu ce qui suit,

Préambule

La Société ENGIE My Power est issue d'un transfert d'activité intervenu en date du 1^{er} janvier 2022 par application de l'article L. 1224-1 du Code du travail dans le cadre du développement de l'offre commerciale dite « My Power » et de la volonté de dédier une Société autonome à l'activité d'installation de panneaux photovoltaïques.

Les élections professionnelles de mise en place du Comité Social et Economique au sein de la Société ont été organisées en avril 2022 et ont donné lieu à la désignation de représentants du personnel.

L'opération de transfert d'activité a conduit la Direction ainsi que le Comité Social et Economique à s'interroger sur l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

A ce titre, les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises afin de discuter et de s'accorder sur la nécessité de doter la Société d'un socle de règles claires et simplifiées en matière d'aménagement et d'organisation du temps de travail, notamment aux fins :

- D'harmoniser les modalités d'aménagement et de durée du travail,
- De les adapter aux besoins actuels d'ENGIE My Power,
- Et de substituer ces nouvelles dispositions à l'ensemble des dispositions et pratiques préexistantes.

En ce sens, l'objectif du présent accord est de mettre en place une organisation du travail permettant de :

- Concilier les conditions de travail et le développement de l'activité,
- Harmoniser et améliorer l'organisation du travail au sein de l'entreprise,
- Préserver, développer, adapter l'emploi du personnel aux exigences des activités d'ENGIE My Power.

Il est précisé que la Société comporte par ailleurs différentes catégories de personnel réparties au sein d'activités qui supposent que les modalités d'organisation du travail puissent être adaptées à chacune d'entre elles.

En outre, il est rappelé que la Société relève actuellement de la Convention Collective des Bureaux d'Etudes techniques, cabinets de conseil et Sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (Syntec).

Enfin, la Direction et le Comité Social et Economique ont souhaité inscrire cette démarche dans une réflexion globale et approfondie tant sur les besoins de l'entreprise que sur les attentes actuelles des salariés, en particulier au regard du respect d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Table des matières

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES	5
Article 1 : Objet	5
Article 2 : Portée de l'accord	5
Article 3 : Champ d'application	5
Article 4 : Temps de travail effectif	5
Article 5 : Temps de repos	6
TITRE 2 : AMENAGEMENT ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE D'UN HORAIRE DE TRAVAIL	7
Article 6 : Salariés aux 35 heures hebdomadaire	7
Article 6.1 : Salariés concernés.....	7
Article 6.2 : Organisation du temps de travail.....	7
Article 7 : Forfait mensuel en heures – Modalité 169 heures	8
Article 7.1 : Salariés concernés.....	8
Article 7.2 : Condition de mise en place.....	8
Article 7.3 : Organisation du temps de travail.....	8
Article 7.4 : Heures supplémentaires au-delà du forfait mensuel	8
Article 7.5 : Incidence des absences.....	9
Article 8 : Contingent annuel d'heures supplémentaires	9
TITRE 3 : LE FORFAIT ANNUEL EN JOURS	10
Article 9 : Salariés concernés	10
Article 10 : Durée du forfait annuel en jours	10
Article 11 : Octroi de jours de repos	11
Article 12 : Durées maximales de travail	11
Article 13 : Convention individuelle de forfait	12
Article 14 : Entretiens individuels	12
Article 15 : Droit à la déconnexion	13
TITRE 4 : LE STATUT DE VOYAGEUR-REPRESENTANT-PLACIER EXCLUSIF.....	15
TITRE 5 : ORGANISATION DES ABSENCES.....	16
Article 16 : Jours de repos prévues au titre 3 du présent accord	16

Article 17 : Jours d'autorisation d'absence VRP.....	16
Article 18 : Journée de solidarité.....	16
TITRE 6 : TEST DU FLEXY-FRIDAY.....	18
TITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES.....	19
Article 19 : Entrée en vigueur et durée de l'accord.....	19
Article 20 : Révision de l'accord.....	19
Article 21 : Dénonciation de l'accord.....	19
Article 22 : Dépôt.....	19
ANNEXE 1 : NOTE DE CADRAGE RELATIVE AU TEST DE FLEXY-FRIDAY AU SEIN D'ENGIE MY POWER.....	21
Article 1 : Principe du test de « Flexy-Friday ».....	22
Article 2 : Cadre de l'expérimentation.....	22
Article 3 : Modalité d'organisation pour la semaine de 4 jours.....	22
Article 4 : Etapes et formalisation de la participation au test.....	23
Article 5 : Suivi du test.....	23
Article 6 : Fin anticipée du test.....	23
Article 7 : Retour d'expérience du test de « Flexy-Friday ».....	23

Titre 1 : Dispositions générales

Article 1 : Objet

Le présent accord a pour objet de définir les modalités d'organisation du travail du personnel de la Société ENGIE My Power, notamment en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

En effet, compte-tenu de la particularité des différents emplois occupés et services de l'entreprise, certaines catégories de personnel sont susceptibles de relever de modalités particulières d'aménagement du temps de travail.

Article 2 : Portée de l'accord

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à compter de sa date d'entrée en vigueur aux stipulations des accords d'entreprises pouvant exister précédemment.

Le présent accord remplace tous les usages ou engagements unilatéraux portant sur les thèmes qui y sont traités.

Article 3 : Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés. Il est pour autant précisé que le personnel en alternance, stage et celui embauché sous le statut de Voyageur-Représentant-Placier exclusif se voit appliquer en matière de temps de travail les règles légales et conventionnelles qui leur sont propres.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 3121-43 du Code du travail : « La mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet ».

Article 4 : Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement ses occupations personnelles.

Le temps de pause, pendant lequel le salarié peut vaquer librement ses occupations personnelles, y compris celui consacré aux repas, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, même si la période de prise de repas et de pause est incluse dans les plages horaires d'ouverture de l'entreprise.

Article 5 : Temps de repos

En application de l'article L. 3131-1 du Code du travail, le repos quotidien a une durée minimale de 11 heures consécutives.

L'article L. 3132-2 du Code du travail prévoit que le repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 24 heures consécutives auquel s'ajoutent 11 heures de repos quotidien soit 35 heures consécutives.

Titre 2 : Aménagement et organisation du temps de travail dans le cadre d'un horaire de travail

Il est convenu que les différentes modalités d'aménagement du temps de travail au sein d'ENGIE My Power des salariés disposant d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée selon une référence horaire de travail sont les suivantes :

- 35 heures hebdomadaire ;
- Forfait en heures mensuel de 169 heures .

Article 6 : Salariés aux 35 heures hebdomadaire

Cette modalité correspond à l'application de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaire sans dispositif spécifique d'aménagement du temps de travail.

Article 6.1 : Salariés concernés

Sont concernés par les dispositions du présent article, les salariés :

- Appartenant à l'une des catégories professionnelles suivantes :
 - Employés-techniciens-agents de maîtrise (ETAM) quel que soit leur coefficient ;
 - Cadres dont les coefficients issus de la Convention Collective Syntec sont compris entre 95 et 115 (Position 1 à 2.1) ;
- Disposant d'une autonomie limitée dans l'accomplissement de leur fonction ;
- Et dont les nécessités de service correspondent à un temps de travail de 35 heures par semaine.

Article 6.2 : Organisation du temps de travail

Les salariés réaliseront 35 heures de travail par semaine.

Les salariés concernés ne bénéficient pas de jours de réduction de temps de travail (JRTT).

Ces salariés pourront être amenés à réaliser des heures supplémentaires, au-delà de leur temps de travail effectif de 35 heures hebdomadaire, à titre exceptionnel dans les conditions impératives suivantes : en cas de demande préalable, expresse et écrite du responsable hiérarchique du salarié concerné au sein de la Société ENGIE My Power.

Sont ainsi qualifiées d'heures supplémentaires les heures de travail effectif réalisées dans les conditions ci-dessus rappelées, au-delà de 35 heures de travail effectif au cours de la semaine.

Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux majoré ou peuvent donner lieu à un repos compensateur de remplacement équivalent.

Article 7 : Forfait mensuel en heures – Modalité 169 heures

Les parties entendent mettre en place, pour certains salariés, une modalité de travail dans le cadre d'un forfait mensuel en heures de 169 heures par mois en application de l'article L. 3121-53 et suivants du Code du travail.

Article 7.1 : Salariés concernés

Sont concernés par les dispositions du présent article, les salariés :

- Appartenant à l'une des catégories professionnelles suivantes :
 - Employés-techniciens-agents de maîtrise (ETAM) quel que soit leur coefficient ;
 - Cadres dont les coefficients issus de la Convention Collective Syntec sont compris entre 95 et 115 (Position 1 à 2.1) ;
- Disposant d'une autonomie limitée dans l'accomplissement de leur fonction ;
- Et dont les nécessités de service correspondent un temps de travail de 169 heures par mois, soit 39 heures par semaine.

Article 7.2 Condition de mise en place

La mise en œuvre de la convention mensuelle de forfait en heures est subordonnée à la conclusion d'une convention individuelle de forfait.

Cette convention individuelle détermine la rémunération versée en contrepartie du forfait en intégrant la majoration des heures exécutées au-delà de la durée légale du travail et comprises dans le forfait.

Article 7.3 : Organisation du temps de travail

Pour les salariés concernés, le nombre d'heures travaillées est fixé à 169 heures par mois, ce qui équivaut à une durée du travail hebdomadaire de 39 heures dont 4 d'heures supplémentaires structurelles hebdomadaires soit 17,33 heures supplémentaires par mois intégrées dans le forfait.

Article 7.4 : Heures supplémentaires au-delà du forfait mensuel

Les salariés concernés pourront être amenés à réaliser des heures supplémentaires, au-delà forfait mensuel, à titre exceptionnel dans les conditions impératives suivantes : en cas de demande préalable, expresse et écrite du responsable hiérarchique du salarié concerné au sein de la Société ENGIE My Power.

Le cas échéant, les heures supplémentaires réalisées au-delà du forfait sont rémunérées au taux majoré ou peuvent donner lieu à un repos compensateur de remplacement équivalent.

Article 7.5 Incidence des absences

Hormis lorsqu'elles sont expressément assimilées à du temps de travail effectif par une disposition légale ou réglementaire expresse, les absences ne sont pas prises en compte pour la détermination de la durée du travail et le calcul des heures supplémentaires.

Ainsi le dépassement du seuil mensuel de 169 heures n'est apprécié qu'en considération du temps de travail effectivement réalisé et des absences légalement assimilées comme tel.

En cas d'absence au cours du mois, l'indemnisation de cette absence est calculée sur la base de la rémunération correspondant au forfait de 169 heures.

Article 8 : Contingent annuel d'heures supplémentaires

Les parties conviennent de fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires à 220 heures pour l'ensemble des catégories de salariés de l'entreprise dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures.

Il est rappelé que les heures supplémentaires qui ont donné lieu à la prise d'un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Titre 3 : Le forfait annuel en jours

ENGIE My Power entendant favoriser la prise d'initiative et souhaitant développer la flexibilité dans la gestion du temps de travail de ses salariés disposant d'une autonomie importante dans l'exécution de leurs fonctions, il est apparu nécessaire d'étendre la possibilité de recourir aux conventions de forfait annuel en jours à l'ensemble du personnel remplissant les conditions ci-après énoncées.

Ainsi, les parties entendent permettre aux salariés d'ENGIE My Power disposant d'une autonomie et d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail de bénéficier du dispositif de forfait annuel en jours.

Article 9 : Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du Code du travail, une convention de forfait annuel en jours peut être conclue avec :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ainsi, les parties conviennent que pourront bénéficier d'une convention de forfait annuel en jours, sous réserve des dispositions qui suivent, tous les salariés de l'entreprise dont les fonctions leur permettent une autonomie et une grande latitude dans l'organisation de leur travail et de leur emploi du temps.

Sont concernés par les dispositions du présent titre et répondent par principe aux critères définis supra les salariés appartenant à la catégorie professionnelles des cadres dont les coefficients issus de la Convention Collective Syntec sont compris entre 130 et 270 (positions 2.2 à 3.3). Néanmoins, la mise en place du forfait annuel en jours peut être étendue à certains salariés dont le niveau de l'emploi correspond à un niveau inférieur à la position 2.2, dès lors que les conditions précitées sont remplies.

Article 10 : Durée du forfait annuel en jours

La durée du travail des salariés au forfait annuel en jours sera, pour un temps de travail complet et un droit complet à congés payés, de 217 jours décomptés en journées de travail.

Le temps de travail se détermine en nombre de jours travaillés et la période de référence est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année.

Pour les salariés entrant ou sortant en cours d'année de référence, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé au prorata temporis.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

La rémunération des salariés sous forfait jours est fixée sur une base annuelle dans le cadre d'une convention individuelle de forfait conclue avec chaque intéressé.

Article 11 : Octroi de jours de repos

À titre informatif, le nombre de jours de repos correspondant à un salarié à temps plein et ayant acquis et pris l'ensemble de ses droits à congés payés peut être déterminé comme suit, pour un forfait à 217 jours :

Exemple relatif au calcul du nombre de jours de repos au titre de l'année 2023

Nombre de jours calendaires de l'année 2023	365
- nombre de samedis et dimanches de l'année 2023	105
- nombre de jours fériés chômés correspondant à un jour ouvré	9
- 25 jours ouvrés de congés payés	25
- nombre de jours travaillés	217
= nombre de jours de repos	9

Le nombre de jours de repos est calculé annuellement dans la mesure où il peut varier en fonction du nombre de jours fériés dans l'année, du nombre de repos hebdomadaires et de dimanche, ainsi qu'au cours des années bissextiles.

Chaque fin d'année N, le nombre de jours de repos de l'année N+1 auquel peut prétendre un collaborateur pour une année complète sera communiqué à l'ensemble du personnel concerné.

Article 12 : Durées maximales de travail

Par définition, la convention de forfait jours sur l'année est exclusive de tout décompte du temps de travail, limitant le suivi de l'activité du salarié ayant accepté de travailler sous cette forme d'aménagement individuel du temps de travail, au nombre de journées ou demi-journées sur la période de référence.

Ainsi, les salariés qui bénéficient d'une convention de forfait annuel en jours ne sont pas soumis :

- A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du Code du travail ;
- A la durée maximale quotidienne prévue à l'article L. 3121-18 du Code du travail ;
- Aux durées maximales hebdomadaires prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du Code du travail.

Néanmoins, il apparaît essentiel de rappeler qu'en application des articles L. 3131-1 à L. 3132-3 du Code du travail :

- La durée minimale de repos entre deux plages d'activité est de 11 heures consécutives ;
- La durée minimale du repos hebdomadaire est de 24 heures, auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien soit 35 heures consécutives.

De manière complémentaire au respect de ces temps minimums de repos, les salariés en forfait annuel en jours s'engagent en toutes circonstances à respecter une durée raisonnable de travail journalier et hebdomadaire, sous le contrôle de leur hiérarchie.

Article 13 : Convention individuelle de forfait

Le dispositif de forfait annuel en jours sera précisé dans une convention individuelle conclue avec chacun des salariés concernés sur la base des modalités prévues au présent titre.

Il est précisé qu'en cas d'entrée en vigueur du présent accord, chaque salarié cadre présent dans les effectifs d'ENGIE My Power au 1^{er} novembre 2022 en contrat à durée indéterminée bénéficiera d'une augmentation de 3% de son salaire fixe mensuel brut. Cette mesure s'applique uniquement aux salariés cadre présents dans les effectifs au jour de versement des paies d'avril 2023 et qui ne sont pas en situation de départ.

Article 14 : Entretiens individuels

Chaque salarié concerné bénéficiera annuellement au cours de deux entretiens avec son supérieur hiérarchique, d'un échange sur :

- L'organisation du travail ;
- La charge de travail ;
- L'amplitude de ses journées d'activité ;
- Les déplacements ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- La rémunération du salarié ;
- L'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens.

L'un des deux entretiens pourra avoir lieu en même temps que l'entretien annuel d'évaluation, dès lors que les points ci-dessus seront abordés.

L'objectif est de vérifier sur l'année écoulée l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours de travail et les cas échéant d'examiner toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

L'amplitude et la charge de travail doivent rester raisonnables et le responsable hiérarchique doit assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des salariés, conformément à l'ensemble des modalités définies par le présent accord. Le responsable hiérarchique aura la faculté de déclenchement à tout moment un entretien afin d'échanger sur les points ci-dessus.

Le salarié travaillant dans le cadre d'une convention de forfait en jours à l'année aura également la faculté de provoquer un entretien avec son manager dès lors qu'il apparaîtra une difficulté à organiser son emploi du temps dans le cadre de la convention de forfait, ou à maîtriser le volume du temps consacré à son activité professionnelle, afin qu'une solution opérationnelle soit trouvée (nouvelle priorisation des tâches, meilleure répartition de la charge de travail entre les membres de l'équipe, etc.).

Article 15 : Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils numériques professionnels (messagerie, application, logiciel, etc.) et de ne pas être contacté en dehors de son temps de travail, que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à sa disposition par l'Employeur, ou de son matériel personnel.

Aucun salarié n'est tenu de consulter ni de répondre à des emails, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés, par téléphone ou courriel, en dehors des horaires habituels de travail (soit entre 20 heures et 8 heures), pendant les week-ends, jours fériés et congés payés, ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles tenant à l'urgence ou à l'importance de la situation, des dérogations au droit à la déconnexion pourront être mises en œuvre.

Il est rappelé à chaque salarié en forfait annuel en jours qu'il est essentiel de :

- Privilégier l'envoi différé en cas de rédaction de courriels en dehors des horaires de travail ;
- Indiquer dans l'objet du message le sujet et le degré d'urgence ;
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- Eventuellement insérer à la signature automatique une phrase type « les messages que je pourrais envoyer en dehors des heures de travail ne requièrent pas de réponse immédiate » ;
- Pour les absences de plus de 3 jours, paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un autre membre de l'entreprise en cas d'urgence ;

- Pour les absences de plus de 7 jours, prévoir si nécessaire le transfert de ses courriels, des messages et appels téléphoniques à un autre membre de l'entreprise, avec son consentement exprès.

Les mêmes règles concernent l'utilisation des appels téléphoniques et des SMS.

Si, au cours d'un entretien annuel et/ou suite à une alerte, un salarié en forfait annuel en jours exprime le besoin d'être aidé pour se déconnecter, l'employeur envisagera des moyens complémentaires adaptés à la situation professionnelle et personnelle du cadre concerné.

Titre 4 : Le statut de Voyageur-Représentant-Placier exclusif

Le personnel d'ENGIE My Power employé sous le statut de Voyageur-Représentant-Placier (VRP) exclusif est soumis aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur encadrant ledit statut.

Ainsi, en application de la législation en vigueur, le personnel sous le statut VRP n'est pas soumis aux règles relatives au temps de travail.

Néanmoins, il est expressément convenu que ces salariés bénéficient forfaitairement, de 3 jours d'autorisation d'absence, nommés « Jours d'autorisation d'absence VRP » et dont les modalités applicables sont celles prévues au titre 5 du présent accord.

Titre 5 : Organisation des absences

Article 16 : Jours de repos prévus au titre 3 du présent accord

Les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année bénéficient d'un nombre de jours de repos calculés au prorata temporis de leur date d'entrée ou de sortie de la Société. Le nombre de jours de repos sera arrondi à l'entier supérieur.

Les jours de repos doivent impérativement être pris au cours de la période de référence. La période de prise des jours de repos est comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année.

Les jours de repos non pris avant le 31 décembre de l'année de référence sont perdus et ne pourront en aucun cas être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

Article 17 : Jours d'autorisation d'absence VRP

Conformément au titre 4, il est expressément convenu que les salariés sous le statut VRP bénéficient chaque année de 3 jours d'autorisation d'absence, attribués forfaitairement, sans perte de rémunération.

Sur ces 3 jours d'autorisation d'absence, 1 jour est automatiquement fixé le lundi de pentecôte au titre de la journée de solidarité. ENGIE My Power prend ainsi à sa charge le coût de la journée de solidarité desdits salariés.

Les 2 jours d'autorisation d'absence restants sont crédités chaque année sur l'outil informatique interne dédié de l'entreprise. Ils sont utilisables au cours de l'année civile sans report ni cumul.

La Direction se réserve le droit, si elle l'estime nécessaire, de fixer unilatéralement les dates des 2 jours restants. Cette mesure s'appliquera le cas échéant à l'ensemble du personnel VRP concerné.

Article 18 : Journée de solidarité (hors VRP dont les modalités sont prévues à l'article 17 ci-dessus)

Pour rappel, en application de la loi relative « à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées », tous les salariés sont appelés à accomplir une journée supplémentaire non rémunérée.

Pour les salariés disposant de jours de repos, l'application de cette journée dite de solidarité se traduit par la diminution d'un jour de repos. Cette mesure s'applique automatiquement sur le bulletin de paie du mois de référence du lundi de pentecôte.

Pour les salariés ne disposant pas de jours de repos, il est convenu entre les parties que les salariés concernés n'effectueront pas de journée supplémentaire non rémunérée. Ainsi, ENGIE My Power prend à sa charge le coût de la journée de solidarité desdits salariés.

Titre 6 : Test du Flexy-friday

Suite aux différents échanges avec le CSE relatifs au projet de test de « Flexy-Friday », les parties conviennent de fixer le cadre de l'expérimentation de cette nouvelle organisation du travail dans la note de cadrage figurant en annexe 1.

Titre 7 : Dispositions finales

Article 19 : Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} avril 2023.

Article 20 : Révision de l'accord

L'accord pourra être modifié au cours de sa période d'application par l'ensemble des parties signataires.

Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans la même forme et les mêmes délais que l'accord initial.

Toutefois, lorsque cette modification dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des quatre modalités de droit commun prévues pour la mise en place de l'accord.

Article 21 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé par l'ensemble des signataires en application de l'article D. 3313-5 du Code du travail.

La dénonciation est constatée par le procès-verbal de la séance du Comité Social et Economique au cours de laquelle elle a lieu par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires présents lors de la réunion. Toutefois, lorsque cette dénonciation dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut être dénoncé selon l'une des quatre modalités de droit commun prévues pour la mise en place de l'accord.

Article 22 : Dépôt

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il sera déposé :

- Sur la plateforme de téléprocédure dénommée « TéléAccords » accompagné des pièces prévues à l'article D. 2231-7 du Code du travail ;
- Un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu du siège social de l'entreprise selon les formes requises par la loi.

Fait à Courbevoie, le 23 mars 2023

Pour ENGIE My Power,	Pour le Comité Social et Economique,
Directrice Générale	membre titulaire du CSE
	membre titulaire du CSE

ANNEXE 1 : NOTE DE CADRAGE RELATIVE AU TEST DE FLEXY-FRIDAY AU SEIN D'ENGIE MY POWER

Dans un contexte de modernisation de l'organisation du travail, les réflexions novatrices autour de l'articulation du temps de travail constituent une opportunité d'améliorer la qualité de vie des collaborateurs et leurs conditions de travail.

En ce sens, le « Flexy-Friday » consistant à alterner une semaine de 4 jours de travail avec une semaine de 5 jours de travail peut permettre d'assurer auprès de l'ensemble des collaborateurs un véritable bien-être au travail tout en préservant la compétitivité économique de l'entreprise.

En effet, la Direction est convaincue du bien-fondé de cette approche sociale qui permet de développer l'efficacité et l'implication dans le travail, cela contribuant à l'épanouissement professionnel de tous.

ENGIE My Power souhaite donc expérimenter le « Flexy-Friday » au sein de l'ensemble des services et postes compatibles dans l'entreprise.

La présente note fixe les collaborateurs éligibles, les critères d'éligibilité, les conditions d'exécution du « Flexy-Friday » dans l'entreprise ainsi que ses modalités de mises en œuvre.

La présente note est applicable uniquement pour la période du 1^{er} avril au 07 juillet 2023.

Il est précisé que lors du Comité Social et Economique en date du 13 mars 2023, un avis favorable à l'unanimité a été rendu sur le projet de mise en œuvre de ce dispositif test.

Article 1 : Principe du test de « Flexy-Friday »

Au sein d'ENGIE My Power, le test de « Flexi-Friday » a pour objet qu'un 1 vendredi sur 2 ne soit pas travaillé. Cela consiste ainsi à alterner une semaine de 4 jours travaillés et une semaine de 5 jours travaillés tout en conservant la même charge d'activité.

Article 2 : Cadre de l'expérimentation

Sont concernés par le test de « Flexy-Friday » les collaborateurs en contrat à durée indéterminée et à temps complet.

L'expérimentation ne s'applique pas aux :

- Activités techniques qui bénéficient d'une organisation du travail définie et particulière, notamment l'équipe de pose interne ;
- Catégories de personnel qui font l'objet de dispositions spécifiques conventionnelles qui leurs sont propres : VRP, stagiaires et alternants.

De plus, le « Flexy-friday » n'est pas applicable aux salariés démissionnaires à la date de mise en place du test ainsi qu'au personnel en intérim.

Il est précisé que le rythme de télétravail actuel reste inchangé, cela impliquant ainsi une présence sur site à hauteur de 3 jours par semaine indépendamment du nombre de jours travaillés dans la semaine.

Le travail sur 4 jours nécessite un suivi régulier de l'activité et à minima une fois par mois portant sur l'organisation du travail, les résultats attendus ou constatés ainsi que sur la charge de travail.

En sus, la Direction effectuera une première analyse, par exemple au moyen d'une enquête auprès des collaborateurs concernés, dès la fin du 1^{er} mois de test.

En tout état de cause, durant la phase d'expérimentation, un entretien pourra se tenir à tout moment à la demande du salarié ou de son manager afin d'échanger sur le bon déroulement du test.

Article 3 : Modalité d'organisation pour la semaine de 4 jours

Dans le cadre de la phase d'expérimentation du « Flexy-Friday », chaque service concerné par la mise en place du test sera séparé en 2 équipes. Cela permettra d'assurer une continuité de service sur l'ensemble des vendredis et de répondre aux sollicitations des autres services et prestataires de l'entreprise lorsque l'une des 2 équipes est sur une semaine de 4 jours travaillés.

Cette répartition en deux équipes par service est également nécessaire dans le cadre du bon accompagnement du personnel en alternance, stagiaire et intérimaire.

Cette organisation ne doit en aucun cas entraver la continuité, qualité ou rapidité de service, raisons pour lesquelles les managers peuvent demander et justifier à leur collaborateur de reporter leur journée non-travaillée.

Dans ce cadre, le manager veillera à respecter un délai raisonnable dans la mesure du possible, et fixera le jour pouvant être non-travaillé en lieu et place du jour initial. La journée hebdomadaire non-travaillée devra être effectivement reportée dans un délai maximum d'un mois.

Article 4 : Etapes et formalisation de la participation au test

Il est convenu que le projet de test ne trouve à s'appliquer qu'en cas de signature par l'ensemble des parties du présent Accord de temps de travail.

La formalisation du test s'effectuera pour les personnes concernées par la signature d'un avenant temporaire encadrant l'exécution de l'expérimentation.

Article 5 : Suivi du test

Le test nécessite un suivi régulier de l'activité - à minima une fois par mois – portant sur l'organisation du travail, sur les résultats attendus ou constatés, ainsi que sur la charge de travail.

En tout état de cause, durant la phase d'expérimentation, un entretien pourra se tenir à tout moment à la demande du salarié ou de son manager afin d'échanger sur le bon déroulement du test.

Article 6 : Fin anticipée du test

Pour des raisons impérieuses d'organisation ou d'activité, et après information préalable du CSE la Direction se réserve le droit de mettre fin unilatéralement à la présente note de cadrage et au test de « Flexy-Friday » de l'ensemble des salariés concernés par le dispositif.

Le cas échéant, cette décision de fin anticipée ne remet pas en cause la mise en place des dispositions relatives au temps de travail prévues par le présent Accord.

La décision de fin anticipée sera notifiée à l'ensemble des salariés concernés et cessera de s'appliquer après un délai de prévenance de 48 heures.

Article 7 : Retour d'expérience du test de « Flexy-Friday »

Au regard du test de cette nouvelle organisation du travail, il est convenu que cette période de test fasse l'objet d'un bilan au cours de l'été 2023 afin d'envisager sa mise en place durable.