

Accord relatif à la mise en place du travail à distance au sein d'ENEDIS

THEME	SUJETS	MESURES	OBSERVATIONS	ARTICLES
Champ d'application	Salariés éligibles	Les salariés à temps plein ou à temps partiel quelle que soit le pourcentage de leur temps de travail sont éligibles	Ne sont pas concernés les intérimaires, les stagiaires scolaires et les alternants	1.1
		Les activités d'accueil téléphonique feront l'objet d'expérimentation ainsi qu'un retour d'expériences afin de s'assurer de la faisabilité technique et organisationnelle	Ne sont pas concernés les emplois requérant une présence physique permanente, l'usage d'équipement informatique lourds uniquement disponible dans les locaux de l'entreprise, ou associés à des impératifs de sécurité	2.3
		Le salarié doit être en capacité d'exercer son activité de façon autonome soit la capacité à réaliser la quasi-totalité de ses services sans aide ni soutien quotidien à gérer son temps et prioriser ses activités		
Mode d'organisation	3 modes d'organisation du travail à distance peuvent s'organiser de manière régulière ou occasionnelle	Mise en place du travail sur site délocalisé, du télétravail et du travail en espace de co-working	Le salarié ne pourra choisir qu'un seul mode d'organisation	1.2
		La salarié devra être présent sur son site habituel de travail au moins 3 jours par semaine		
		Le travail à distance est réalisé à jours fixes, sauf accord des parties (salariés et manager) qui peuvent convenir de jours variables d'une semaine à l'autre		
		Le droit au travail à distance occasionnel s'exerce dans la limite de 25 jours par an, sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours à destination du manager	en cas de circonstances exceptionnelles (grève des transports en commun, intempéries rendant l'accès au site impossible), le recours au travail à distance ne sera pas décompté des 25 jours annuels autorisés	
	Travail sur site délocalisé	Le travail s'exerce sur un site distributeur le plus proche du domicile habituel de salarié où sont présents d'autres salariés	cette modalité favorise le maintien du lien social du salarié avec l'entreprise	1.2.1
télétravail	Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exercé dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication	le salarié doit fournir une attestation sur l'honneur relative à la conformité de son installation électrique et à la couverture par son assurance des risques liés au travail à domicile L'employeur verse une seule fois une indemnité d'installation forfaitaire de 100 euros bruts	1.2.2	
Travail en espace de co-working	Le travail en co-working permet au salarié de travailler dans des locaux "tiers" mis à la disposition par l'entreprise	La mise en place du travail en co-working est subsidiaire au télétravail et le salarié pourra y recourir en cas d'impossibilité de mettre en place le télétravail ou du travail sur site délocalisé	1.2.3	
Condition de mise en œuvre	Principe du double volontariat	Le salarié doit exprimer formellement sa volonté de bénéficier du travail à distance et obtenir l'accord du manager	Il ne s'agit pas d'un droit ouvert automatiquement au salarié	
Impact RH	Gestion du temps de travail	L'exercice du travail à distance est sans incidence sur la charge de travail du salarié		2.1
		La réalisation éventuelle d'heures complémentaires ou supplémentaires restent soumis à l'accord préalable du manager Les règles relatives aux durées maximales de travail s'appliquent		
	Santé et sécurité	Les dispositions relatives aux accidents du travail et maladie professionnelle s'appliquent		3.2
Accompagnement des salariés		Des temps d'échanges collectifs sont conseillés pour permettre d'associer au sein des équipes les salariés travaillant à distance, les membres de l'équipe non concernés et le management		3.3
		Des modules de formation type e-learning sont mises en place afin d'assurer un accompagnement spécifique		
Modalités de mise en place	Période d'adaptation	Durant les 2 premiers mois de 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.		4.1
	Réversibilité	A tout moment au cours de la convention de travail à distance, il sera possible pour chacune des parties de mettre un terme à celle-ci sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours en motivant sa décision.	Le salarié effectuera à nouveau son activité exclusivement sur son lieu de travail habituel	4.2
Déploiement	Formalisme	Il est possible de faire une demande de travail à distance à tout moment de l'année par écrit auprès de son manager. Un échange aura alors lieu sous un délai d'un mois	Le refus doit être motivé par écrit En cas de désaccord entre le salarié et le manager, la situation particulière sera étudiée par le service RH de l'unité concernée.	5.1
		L'acceptation du travail à distance donne lieu à la conclusion d'une convention annuelle entre les parties renouvelable par tacite reconduction		