

**Accord collectif relatif à la mise en place  
du travail à distance  
au sein d'Enedis**

## Sommaire

Préambule .....	3
Article 1. Champ d'application et modes d'organisations proposés .....	4
1.1 Champ d'application .....	4
1.2 Modes d'organisations proposés .....	4
1.2.1 Travail sur site délocalisé .....	5
1.2.2 Télétravail .....	5
1.2.3 Travail en espace de co-working .....	5
Article 2. Conditions de mise en œuvre .....	5
2.1 Volontariat .....	5
2.2 Vie de l'équipe .....	6
2.3 Modalités d'accès au travail à distance .....	6
Article 3. Impacts RH du travail à distance .....	7
3.1 Gestion du temps de travail .....	7
3.2 Santé Sécurité .....	7
3.3 Accompagnement .....	7
Article 4. Période d'adaptation et réversibilité .....	8
4.1 Période d'adaptation .....	8
4.2 Réversibilité .....	8
Article 5. Déploiement du travail à distance .....	8
5.1 Formalisme .....	8
Article 6. Modalités de suivi .....	9
6.1. Comité de suivi national .....	9
6.2 Suivi à la maille locale .....	9
Article 7. Dispositions finales .....	9
7.1 Durée et entrée en vigueur .....	9
7.2 Révision .....	9
7.3 Dénonciation et dépôt .....	9
Annexe 1. Convention de travail à distance .....	11

## Préambule

Enedis a la volonté de développer de nouveaux modes de travail au travers d'organisations du travail simplifiées qui responsabilisent les salariés et favorisent l'innovation, tout en améliorant la performance collective.

La mise en place de nouveaux modes d'organisations du travail basés sur des modalités de travail « à distance » permettrait notamment d'améliorer la qualité de vie des salariés.

Plus précisément, les bénéfices escomptés seraient de :

- ✓ **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 répondant à des aspirations personnelles des salariés, ces organisations favorisent leur engagement professionnel et conforte leur productivité.
- ✓ **Déployer des organisations innovantes** : en intégrant ces nouveaux modes d'organisation du travail au sein des équipes pour accompagner des projets de transformation, simplifier les organisations et responsabiliser les salariés. Ceci sera de nature à favoriser la mobilité géographique et fonctionnelle des salariés ;
- ✓ **Contribuer à la réduction de l'empreinte carbone** : en réduisant le nombre de trajets domicile travail et réduisant les émissions de carbone liées à notre activité ;
- ✓ **Progresser dans le déploiement du numérique** en développant les meilleurs usages des outils digitaux dans l'entreprise, notamment pour travailler, se réunir et communiquer à distance.

Ces modes d'organisation nécessitent de préserver un lien fort entre les salariés concernés et leur équipe de travail et sont basés sur une relation de confiance réciproque.

**Le présent accord a 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 1. Champ d'application et modes d'organisations proposés

### 1.1 Champ d'application

Le travail à distance est ouvert aux salariés Enedis (Directions Nationales, Directions Régionales, UON et USR) qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Les intérimaires, les stagiaires scolaires et alternants n'y sont pas éligibles.

Le travail à distance tel que prévu par cet accord ne couvre pas la prise de travail sur chantier. De plus, il est rappelé que lorsqu'un salarié effectue un déplacement professionnel, il ne s'agit pas d'une modalité de travail à distance.

### 1.2 Modes d'organisations proposés

Le « travail à distance » comprend les trois modes d'organisation du travail suivants qui peuvent s'exercer de manière régulière ou occasionnelle :

- ✓ travail sur site délocalisé ;
- ✓ télétravail ;
- ✓ travail en espace de co-working.

Le salarié ne pourra opter que pour une seule de ces organisations.

Le salarié sera à cet effet doté du matériel nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle à distance (selon le cas : smartphone, ordinateur portable, clé PKI).

Le salarié en travail à distance - occasionnel ou régulier - **devra être présent sur son site habituel de travail 3 jours par semaine**, qu'il s'agisse d'un salarié à temps plein ou à temps partiel. Ainsi, un salarié à temps plein pourra au maximum réaliser 2 jours de travail à distance par semaine.

Le travail à distance réalisé de manière régulière sera exercé sur des **jours fixes**. En cas de commun accord des parties, les jours peuvent être variables au sein de la semaine considérée.

Le travail à distance réalisé de manière occasionnelle pourra être effectué dans la limite de **25 jours par an** et implique l'accord du manager sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours, sauf commun accord des parties.

En cas de circonstances exceptionnelles (*grève des transports en commun, intempéries rendant l'accès au site impossible, etc*), le manager pourra autoriser un salarié à travailler à distance. Si celui-ci est sous couvert d'une convention de travail à distance occasionnel, cela ne lui sera pas décompté des 25 jours annuels autorisés.

### 1.2.1 Travail sur site délocalisé

Il s'agit d'un **site de travail distributeurs plus proche du domicile habituel du salarié** que son site principal de travail, où sont présents des salariés 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 dont les caractéristiques sont compatibles avec l'exercice de l'activité professionnelle.

### 1.2.2 Télétravail

Le « télétravail » ou « travail à domicile » désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté 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 disposer, au sein de son domicile, d'un espace dédié au travail bénéficiant d'une connexion internet dont les caractéristiques sont compatibles avec l'exercice d'une activité professionnelle à domicile afin de garantir la qualité de ses conditions de travail.

Il devra 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.

Afin de contribuer à l'amélioration de l'environnement de travail du salarié travaillant à domicile (de manière régulière ou occasionnelle), et ainsi participer aux éventuels surcoûts liés à celui-ci, l'employeur verse au salarié une indemnité d'installation forfaitaire de 100€ bruts. Cette indemnité sera versée une seule fois au salarié au cours de sa carrière au sein d'Enedis.

### 1.2.3 Travail en espace de co-working

Le co-working permet à un salarié de travailler dans des **locaux « tiers »** mis à disposition par l'entreprise. L'espace de co-working 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.

Eu égard aux coûts induits et afin d'assurer la protection des données confidentielles, l'utilisation du co-working ne pourra être retenue qu'en cas d'impossibilité de mettre en œuvre le travail sur site délocalisé ou à domicile.

## Article 2. Conditions de mise en œuvre

### 2.1 Volontariat

Le travail à distance est soumis au **volontariat du salarié**. Ainsi, le salarié doit exprimer formellement sa volonté d'en bénéficier sans que cela ne puisse lui être imposé. Cette modalité de travail ne peut être mise en place **qu'avec l'accord du manager réalisant l'EAAP**.

Il ne s'agit pas d'un droit ouvert automatiquement au salarié, celui-ci devant réunir les conditions d'éligibilité pour en bénéficier (cf article 2.3).

## 2.2 Vie de l'équipe

Afin de maintenir un lien avec le collectif de travail, le salarié devra être présent sur son site habituel de travail **au moins 3 jours par semaine**.

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 tout ou partie de la journée considérée.

Pour concilier les rites et rythmes de l'équipe avec l'organisation du travail à distance et assurer une continuité de service efficace, **le manager pourra déterminer qu'une journée dans la semaine et/ou une période limitée dans l'année justifiée par l'activité, ne soit pas ouverte au travail à distance**.

Ceci s'applique quel que soit le mode d'organisation de travail à distance retenu, sauf dispositions spécifiques légitimées par l'état de santé du salarié.

## 2.3 Modalités d'accès au travail à distance

Afin de déterminer si un salarié peut travailler à distance, il conviendra d'examiner s'il s'agit d'un « *salarié éligible* ».

L'examen devra porter sur l'emploi qu'il occupe et l'autonomie dont il fait preuve.

### ➤ Situation du salarié dans son emploi

Les activités du salarié doivent pouvoir être exercées au niveau matériel et technique en dehors du site de travail sans perturber la planification des rendez-vous avec l'ensemble des parties prenantes.

Ainsi, les emplois requérant une présence physique permanente, l'usage d'équipements informatiques lourds ou uniquement disponibles dans les locaux de l'entreprise, ou associés à des impératifs de sécurité, ne pourront pas être concernés. **Sont donc exclus du champ du travail à distance les emplois relatifs à la conduite, l'exploitation ou l'intervention sur les réseaux** (BEX, AMEPS, AIS, AI, ACR, CAD, TST, ....).

Par ailleurs, les activités d'accueil téléphonique (accueil raccordement, accueil acheminement, accueil distributeur) feront en premier lieu l'objet d'expérimentations validées par la DRHTS ainsi que d'un retour d'expérience afin de s'assurer de la faisabilité technique et organisationnelle.

### ➤ Autonomie du salarié

Le salarié doit être en capacité, en situation de travail à distance, d'exercer son activité de façon autonome.

L'autonomie du salarié, quel que soit son collègue d'appartenance, s'apprécie notamment au regard de sa capacité à réaliser la quasi-totalité de ses activités sans aide ni soutien quotidien 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 procéder de sa propre initiative à un reporting auprès de son manager ainsi qu'à l'alerter rapidement en cas de difficultés rencontrées.

## Article 3. Impacts RH du travail à distance

### 3.1 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 sous le code « TD » (travail à distance).

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 et en toute confiance et transparence, les salariés travaillant à distance devront 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 : formation, arrêt maladie, etc...) ne peuvent pas donner lieu à report.

### 3.2 Santé 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 agents optant pour une des formes d'organisation du travail à distance. De même, les données relatives au nombre de salariés et aux modalités retenues de travail à distance seront transmises aux CHSCT concernés.

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.

### 3.3 Accompagnement

L'accompagnement des salariés travaillant à distance, des managers et des équipes est l'une des conditions clés du développement et de la réussite du travail à distance.

Des temps d'échange collectif sont également conseillés pour permettre d'associer au sein des équipes concernées, les salariés travaillant à distance, les membres de l'équipe non concernés et le management.

Afin de faciliter le déploiement du travail à distance au sein des unités, des actions d'accompagnement spécifiques pourront être conduites. En ce sens, des modules de formation type e-learning pourront être mis à disposition des équipes concernées.

Un entretien annuel spécifique devra être réalisé et portera sur les conditions d'activité et de charge de travail du travailleur à distance.

Pourront également être réalisés :

- un entretien avec le manager avant l'entrée dans le dispositif,
- des entretiens à la demande du salarié ou du manager.

## Article 4. Période d'adaptation et réversibilité

### 4.1 Période d'adaptation

Durant les **deux 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.

Cela a pour objectif de permettre aux deux parties de s'assurer que cette organisation convienne à chacun.

### 4.2 Réversibilité

A l'issue de la période d'adaptation de deux mois, et à 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 deux mois**, sauf commun accord des parties pour un délai plus court.

Le salarié ou 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 effectue à nouveau son activité exclusivement sur son lieu de travail habituel.

## Article 5. Déploiement du travail à distance

### 5.1 Formalisme

A tout moment de l'année, un salarié qui souhaite travailler à distance pourra en faire la demande par écrit auprès de son manager. Un échange entre eux aura lieu sur ce sujet sous l'échéance d'un mois. A l'issue de cet échange, le manager autorise ou refuse le salarié à travailler à distance selon les modalités demandées.

Le 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, la situation particulière sera étudiée par le service ressources humaines de l'unité concernée. Les prérogatives des représentants du personnel demeurent inchangées.

Lorsque le travail à distance est autorisé, il fait l'objet d'une formalisation via la signature d'une convention entre les parties. Cette convention individuelle d'une durée d'un an sera renouvelable par tacite reconduction (cf.annexe 1).

## **Article 6. Modalités de suivi**

### **6.1. Comité de suivi national**

Un comité de suivi national est constitué pour s'assurer du suivi des éventuelles expérimentations et de la bonne application du présent accord.

Il est composé de deux représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction. Un représentant de la filière santé sécurité pourra également être convié.

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

### **6.2 Suivi à la maille locale**

Le comité d'établissement sera informé annuellement du nombre de salariés de l'unité travaillant à distance ainsi que du mode d'organisation retenu.

## **Article 7. Dispositions finales**

### **7.1 Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2018 sous réserve de son dépôt à cette date auprès des autorités compétentes. Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **7.2 Révision**

Conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord pourra faire l'objet d'une révision.

### **7.3 Dénonciation et dépôt**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 à 13 du Code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions prévues par le Code du travail et fera l'objet de la publicité associée.

Fait à Courbevoie, le **12 DEC. 2017**

Pour la Direction,

**Michaële GUEGAN**  
Directeur Ressources Humaines  
Transformation Santé Sécurité

Pour les Organisations Syndicales représentatives,

CFDT

CFE-CGC

CGT

FO

Représentée par

Représentée par

Représentée par

Représentée par

**Bertrand MURAT**

**Bertrand VIGNON**

**B. Bosquillon**

**Estelle DEVOS**

## Annexe 1. Convention de travail à distance

### Convention relative au travail à distance au sein d'Enedis

#### Entre les soussignés :

D'une part :

M. ou Mme ..... (Nom + titre ; employeur ou personne ayant la délégation d'employeur)

Nom de l'unité d'Enedis

#### Et d'autre part :

M. ou Mme ..... (Nom du salarié)

Nom de l'unité d'Enedis

Fonction

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

#### Article 1 – Objet

Dans le cadre des dispositions de l'accord collectif relatif à la mise en place du travail à distance au sein d'Enedis, M. ou Mme ..... a exprimé volontairement le souhait de travailler :

- à domicile de manière régulière les JOUR DE SEMAINE et les JOUR DE SEMAINE
- à domicile de manière occasionnelle (*dans la limite de 25 jours par an*)
- sur le site délocalisé NOM DU SITE de manière régulière les JOUR DE SEMAINE et les JOUR DE SEMAINE
- sur le site délocalisé NOM DU SITE de manière occasionnelle (*dans la limite de 25 jours par an*)
- en espace de co-working de manière régulière les JOUR DE SEMAINE et les JOUR DE SEMAINE
- en espace de co-working de manière occasionnelle (*dans la limite de 25 jours par an*)

La présente convention d'une durée d'un an a pour objet de définir les conditions dans lesquelles M. ou Mme ..... exercera son activité professionnelle en situation de travail à distance.

#### Article 2 – Situation du salarié

Dans le cadre de ses fonctions, M. ou Mme ..... exercera ..... jours par semaine ses activités et missions en travail à distance depuis son domicile / site / espace de co-working en accord avec son responsable hiérarchique, M. ou Mme ..... (nom et fonction du responsable hiérarchique).

#### Article 3 – Jours et lieu d'exercice du travail à distance

A compter du ..... et conformément à la planification fixée en accord avec son responsable hiérarchique, M. ou Mme ..... exercera pour partie ses fonctions à son domicile / sur site délocalisé / en espace de co-working situé à l'adresse suivante et les jours suivants :

- .....
- .....

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 tout ou partie de la journée considérée.

Le code de collecte à utiliser sous PGI-GTA est « TD » (travail à distance).

Pour le travail à distance effectué à domicile, tout changement du lieu de domicile habituel devra être signalé à l'employeur et nécessitera la signature d'un avenant à la convention.

#### **Article 4 – Organisation du temps de travail**

Il est rappelé que les règles relatives au temps de travail et aux repos devront être strictement respectées.

>> *Si le salarié est en aménagement du temps de travail (ATT, AIA, etc) :*

M. ou Mme ..... exerce son activité dans le cadre de ses horaires habituels de travail, durant lesquels il doit pouvoir être contacté par téléphone et messagerie électronique : Horaires à rappeler.

Le recours à d'éventuelles heures complémentaires ou supplémentaires devra être validé préalablement par son responsable hiérarchique.

>> *Si le salarié est au forfait jours :*

M. ou Mme ..... exerce son activité en respectant les dispositions de l'accord collectif Enedis du 20 juillet 2009 relatif au temps de travail des cadres.

#### **Article 5 – Période d'adaptation et de réversibilité**

Durant les **deux 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.

S'il est mis fin à la situation de travail à distance, M. ou Mme ..... effectuera à nouveau son activité exclusivement sur son lieu de travail habituel.

A l'issue de la période d'adaptation, et à 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 deux mois, sauf commun accord des parties pour un délai plus court. Le salarié ou le manager décidant de faire jouer **cette réversibilité** devra motiver par écrit sa décision.

#### **Article 6 – (Si travail à domicile) Environnement de travail pour le travail à domicile**

Le salarié doit disposer d'un espace dédié au travail bénéficiant d'une connexion internet dont les caractéristiques sont compatibles avec l'exercice d'une activité professionnelle à domicile afin de garantir la qualité de ses conditions de travail.

Il devra fournir une attestation sur l'honneur relative à la conformité de ses installations électriques et à la couverture par son assurance des risques liés au travail à domicile.

Afin de contribuer à l'amélioration de l'environnement de travail du salarié travaillant à domicile (de manière régulière ou occasionnelle), et ainsi participer aux éventuels surcoûts liés à celui-ci, l'employeur verse au salarié une indemnité d'installation forfaitaire de 100€ bruts. Cette indemnité sera versée une seule fois au salarié au cours de sa carrière au sein d'Enedis.

#### **Article 7 – Matériel mis à disposition et utilisation**

Enedis met à la disposition de M. ou Mme ..... le matériel suivant :

- clé PKI ;
- ordinateur portable ;

- smartphone.

>> *Si site de travail délocalisé*

Le salarié travaillant à distance bénéficiera des moyens d'accès habituels au site de travail délocalisé.

Ce matériel destiné à l'exercice des activités professionnelles demeure la propriété exclusive de l'entreprise qui en assure la dotation et la maintenance.

M. ou Mme ..... s'engage à prendre soin des équipements qui lui sont confiés et à les restituer à l'entreprise à l'issue de la situation de travail à distance. Il/Elle aura préalablement reçu toute information nécessaire à la bonne utilisation de ces équipements mis à sa disposition.

Il/Elle informe immédiatement son responsable hiérarchique en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de détérioration, de perte ou de vol du matériel mis à disposition.

Enfin, M. ou Mme ..... prendra toutes les dispositions utiles afin d'assurer la sécurité des matériels et la confidentialité des données informatiques et documents mis à disposition par l'entreprise.

#### **Article 8 – Entretien et suivi d'activité**

M. ou Mme ..... bénéficiera d'un entretien annuel spécifique relatif à l'exercice du travail à distance. Cet entretien portera notamment sur les conditions d'activité de M. ou Mme ..... et sa charge de travail.

Il doit également permettre d'apprécier la performance de M. et Mme ..... dans sa période de travail à distance, étant rappelé que la charge de travail, les modalités d'exécution de l'activité et les obligations sont strictement les mêmes que pour les salariés travaillant exclusivement dans les locaux de l'entreprise.

#### **Article 9 – Santé / sécurité**

M. ou Mme ..... et son employeur sont tenus de respecter et d'appliquer la politique de l'Entreprise en matière de santé et de sécurité au travail.

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.

#### **Article 10 – Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée déterminée de 12 mois et prend effet à la date du ..... Elle est renouvelable, pour une année, par tacite reconduction.

Elle devient automatiquement caduque en cas de changement de poste.

Fait en 2 exemplaires originaux,

A ....., le .....

M. ou Mme ..... (salarié)

M. ou Mme ..... (l'employeur)

Signature

Signature