

**Accord collectif
relatif à la mise en place du travail à distance
au sein de GRDF**

JPS ED
FS DD

Préambule

GRDF s'est engagé dans une démarche « Travailler autrement à GRDF » afin de faire évoluer ses modes de travail pour une meilleure qualité de vie au travail et une meilleure performance collective. Cette démarche s'appuie sur trois piliers : des espaces physiques de travail plus ouverts, le recours étendu aux possibilités du numérique et la mise en place du travail à distance.

GRDF a ainsi la volonté de développer de nouveaux modes de travail au travers d'organisations du travail simplifiées qui responsabilisent les salariés et améliorent la performance collective.

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

Plus précisément, les bénéfices escomptés sont 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 améliorent leur productivité.
- **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. Ils sont fondés sur une relation de confiance réciproque.

La DRHT conduit une première expérimentation de travail à distance depuis le 1^{er} octobre 2016. Cette expérimentation DRHT a fait l'objet d'un premier REX qui a été présenté au CE Siège du 13 Décembre 2017. Les conditions et modalités de l'expérimentation ont recueilli la satisfaction de la très grande majorité des salariés et managers qui s'y sont engagés. Elles constituent ainsi la base du référentiel de la mise en place du travail à distance à GRDF.

Dans le cadre des dispositions des articles L 1222-9 à L 1222-11 du code du travail, le présent accord a pour objet de définir les différentes formes de travail à distance applicables au sein de GRDF 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 de GRDF (Siège, DR, DCT, UON et USR), qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou choisi, et quel que soit leur collège d'appartenance.

Les intérimaires, 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 2 modes d'organisation du travail suivants :

- **Télétravail (Travail à domicile)**
- **Travail sur site délocalisé**

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

Le rythme du travail à distance est de 1 jour par semaine en base avec contractualisation par convention individuelle :

- Sur un jour fixe ou modulable sur la semaine et non reportable
- Cette modalité peut se décliner en ½ journée par semaine ou 1 j tous les 15j.

Par ailleurs, il est convenu de traiter en « travail à distance occasionnel », après échange préalable et validation du manager formalisés, dès lors que le salarié dispose du matériel nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle à distance :

- la gestion des aléas (grève des transports en commun, intempéries rendant impossible l'accès au site, pic de pollution, etc) et les besoins ponctuels ;
- le non-retour au bureau après déplacement.

1.2.1 Télétravail (Travail à domicile)

Conformément à l'article L 1222-9 du code du travail, 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 ».

Il appartient au salarié de s'assurer qu'il dispose, au sein de son domicile, d'un espace approprié 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 télétravail (travail à domicile).

Afin de contribuer à l'amélioration de l'environnement de travail du salarié travaillant à domicile 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 de GRDF.

1.2.2 Travail délocalisé

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

Sur le site de travail délocalisé, le salarié doit pouvoir s'installer dans un espace de travail libre/disponible lui garantissant la qualité de ses conditions de travail et une connexion internet dont les caractéristiques sont compatibles avec l'exercice de l'activité professionnelle.

Les modalités de mise en œuvre du travail sur site délocalisé sont précisées avec le responsable du site concerné et indiquées dans la convention du salarié.

1.2.3 Situations individuelles spécifiques

Il est à noter que le présent accord ne fait pas obstacle aux modalités de travail à distance mises en place dans le cadre d'un aménagement de poste de travail prescrit par le médecin du Travail ainsi qu'aux dispositions ouvertes dans le cadre de l'accord sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (article 6.4) du 9 juin 2017.

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. Etre volontaire ou non ne sera pas pénalisant pour le salarié.

Cette modalité de travail ne peut être mise en place qu'avec l'accord de son manager.

Il ne s'agit pas non plus 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

Pour préserver la qualité du partage dans le collectif, la transparence de l'organisation de l'équipe et la continuité de service, la mise en place du travail à distance s'accompagne de conditions de mise en œuvre :

- Présence demandée aux réunions d'équipes planifiées de manière anticipée,
- Visibilité du jour de télétravail par déclaration dans l'agenda électronique et partage d'agendas entre membres d'une même équipe,
- Permanence de présence physique à organiser si nécessaire.

2.3 Dotation de matériel

Le salarié exerçant le travail à distance et non équipé, sera doté du matériel nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle à distance : ordinateur portable, téléphone mobile, 'authentifieur' (*token* ou *PKI*).

2.4 Eligibilité du salarié

Afin de déterminer s'il est possible de retenir le travail à distance comme mode d'organisation du travail d'un salarié, 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 et de confidentialité, ne pourront pas être concernés. **Sont ainsi exclus du champ du travail à distance les emplois exerçant des activités liées à la conduite, l'exploitation ou les interventions sur les ouvrages et à l'accueil téléphonique.**

Des expérimentations locales pourront toutefois être conduites après validation de la DRHT et consultation des IRP afférentes, dans la perspective d'enrichir les modalités d'un prochain accord, tel que prévu dans l'article 7. Elles seront portées à la connaissance du comité de suivi du présent accord.

➤ 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, 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 exerceront leur travail à distance conformément à l'aménagement de leur temps de travail et doivent être joignables durant cette période.

Le travail à distance fera l'objet d'une collecte dans l'outil GTA sous le code U (journée complète) V (matin) W (après-midi).

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 par souci de transparence, les salariés travaillant à distance devront partager 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.**

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

Si un accident survient sur le lieu où est exercé le travail à distance 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 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.

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.

Ce mode de fonctionnement permet de développer encore plus la confiance et la responsabilisation. Il implique pour les acteurs concernés de savoir manager et être managé à distance.

Aussi, des actions d'accompagnement spécifiques seront conduites à l'attention des managers avant l'engagement d'une initiative de travail à distance. Elles viseront à les soutenir dans l'intégration du travail à distance au sein de leur équipe et dans l'adaptation des 'rites et rythmes managériaux' à ce nouveau mode d'organisation du travail. Ces actions font également partie du cursus de professionnalisation Crescendo.

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

Outre l'entretien avec le manager avant l'entrée dans le dispositif, un point régulier entre le salarié en travail à distance et son manager sera réalisé sur tous les aspects de sa situation de travail à distance (conditions d'activité, charge de travail, efficacité, lien avec le collectif, absence de sentiment d'isolement...). L'entretien annuel doit notamment aborder les conditions d'activité du salarié travaillant à distance et sa charge de travail.

3.4 Communication et portage

La communication associée au déploiement du travail à distance contribue à faire connaître, à soutenir et à promouvoir sa mise en place généralisée.

Des outils de portage seront mis à disposition du management et de la filière RH et un espace dans We Love Gaz sera dédié au travail à distance.

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**. Cela aura 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 devront motiver leur 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

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

Le refus devra être motivé par écrit et précisera le cas échéant, et notamment en vue de développer l'autonomie du salarié, 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 manager N+1 avec l'appui du service RH 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 année, valant avenant au contrat de travail, sera renouvelable par tacite reconduction (cf. annexe 1).

Article 6. Modalités de suivi

6.1. Comité de suivi national

Un comité de suivi est constitué pour s'assurer de la bonne application du présent accord.

Il est composé de 2 représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction. Un représentant de la filière santé sécurité peut également être convié.

Il se réunira 2 fois pendant la durée du présent accord.

Il sera porté à la connaissance du Comité de suivi un bilan pour la période écoulée :

- des expérimentations locales conduites telles que prévues dans l'article 2.4
- des demandes de travail à distance et des suites données (liées à l'activité du salarié, à l'autonomie du salarié dans son emploi...)

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 le 1^{er} juin 2018 sous réserve de son dépôt auprès des autorités compétentes. Il est conclu pour une durée déterminée de 18 mois.

7.2 Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent de se revoir au moins 3 mois avant le terme du présent accord, pour faire le point sur son application et envisager les dispositions évolutives d'un nouvel accord, en s'appuyant sur un retour d'expérience des pratiques en cours.

7.3 Révision

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

7.4 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 Paris, le **17 MAI 2018**
Pour GRDF,


Patrick BONNEAU

Pour les organisations syndicales représentatives,

CFDT
Delphine DELORCHÈRE

CFE-CGC


Emmanuelle DRIVOT

CGT

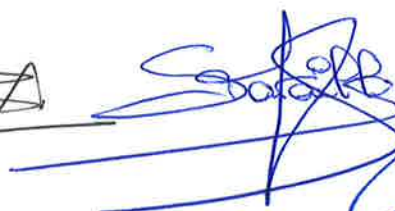
J.P. SARAILLO

FO

Franck SARIÉRO









Annexes

Annexe 1 : Convention de travail à distance

Annexe 2 : Attestation sur l'honneur, relative à la conformité des installations électriques et à la couverture par son assurance des risques liés au télétravail (travail à domicile)

Annexe 1. Convention de travail à distance

Convention relative au travail à distance au sein de GRDF

Entre les soussignés :

D'une part :

M. ou Mme (Nom + titre ; employeur ou personne ayant la délégation d'employeur)
Nom de l'unité de GRDF :

Et d'autre part :

M. ou Mme (Nom du salarié)
Nom de l'unité de GRDF :
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 de GRDF, M. ou Mme a exprimé volontairement le souhait de travailler :

- Option 1 : 1 jour fixe non fractionnable par semaine, le XXX (indiquer le jour)
- Option 2 : 1 jour mobile non fractionnable par semaine
- Option 3 : ½ journée par semaine fixe ou mobile sur la semaine (indiquer la demi-journée)
- Option 4 : 1 jour non fractionnable toutes les 2 semaines, fixe ou mobile sur la période des 2 semaines

Cocher, et compléter si nécessaire, l'option retenue / Rayer les autres

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 journée par semaine ses activités et missions en travail à distance depuis son domicile / le site ... [NOM DU SITE] en accord avec son responsable hiérarchique, M. ou Mme [NOM ET FONCTION DU RESPONSABLE HIERARCHIQUE]. *Compléter, et rayer les options non retenues*

Article 3 – 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 situé à l'adresse suivante :

.....
.....
.....

Compléter, et rayer les options non retenues

Il est précisé que le travail à distance 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 GTA est U (journée complète), V (matin) ou W (après-midi).

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 :*

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 GRDF 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 – Environnement de travail pour le télétravail (travail à domicile)

Dans le cas de télétravail (travail à distance au domicile), le salarié doit disposer d'un espace approprié 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 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 de GRDF.

Article 7 – Matériel mis à disposition et utilisation

L'entreprise met à la disposition du salarié les outils informatiques nécessaires à exercer le travail à distance.

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.

>> Si site de travail délocalisé

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

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 (le salarié)
Signature

M. ou Mme (l'employeur)
Signature

Annexe 2. Attestation sur l'honneur, relative à la conformité des installations électriques et à la couverture par son assurance des risques liés au télétravail (travail à domicile)

**Attestation sur l'honneur,
relative à la conformité des installations électriques
et à la couverture par son assurance des risques liés au télétravail (travail à domicile)**

[Prénom(s), nom(s) et adresse complète]

.....
.....
.....

Je soussigné(e) [prénom et nom] demeurant
.....
[adresse complète] atteste sur l'honneur que je dispose d'installations électriques conformes dans
le cadre de l'exercice du télétravail, et d'une couverture par mon assurance des risques liés au
télétravail.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à le

[Signature]