

**Accord collectif  
relatif au travail à distance  
au sein de GRDF**

1

ED

AB

DN

SR

PB.

## Préambule

Forte des enseignements de son précédent accord « travail à distance » entré en application en 2018, du retour d'expérience de la période de travail à distance élargi en 2020, et dans la droite ligne de son projet d'entreprise « Vert... l'Avenir », **GRDF souhaite insuffler une nouvelle dynamique au travail à distance, en élargissant ses conditions d'éligibilité et en assouplissant ses modalités d'exercice.**

GRDF poursuit ainsi son ambition de faire évoluer ses modes de travail vers des organisations du travail qui responsabilisent les salariés et améliorent la performance et l'efficacité de l'entreprise. GRDF réaffirme ainsi sa conviction que la confiance partagée est gage de performance durable.

Le présent accord, fruit d'un travail mené avec l'ensemble des partenaires sociaux, poursuit plusieurs ambitions :

- **améliorer la qualité de vie au travail et la santé des salariés**, par un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et par une moindre exposition au risque d'accident de trajet ; et ce faisant **renforcer l'attractivité de GRDF (Identité Employeur)** ;
- **conforter la performance globale de l'entreprise** : en répondant aux aspirations des salariés, le travail à distance favorise leur engagement et leur performance ; par la volonté de GRDF, dans les équipes concernées, de se pencher sur leur mode de fonctionnement, le travail à distance favorise la démarche de transformation managériale ;
- **renforcer la diversité des profils au sein de l'entreprise**, en contribuant notamment à l'embauche ou au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, au travers d'une organisation du travail adaptée ;
- **contribuer à la maîtrise de l'empreinte carbone**, en réduisant notamment le nombre de trajets domicile-travail ;
- **poursuivre le déploiement du digital** en développant les meilleurs usages des outils digitaux, 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 collectif de travail, ce qui implique un nombre suffisant de jours de travail en présentiel. Ils ne peuvent fonctionner que s'ils sont fondés sur une relation de confiance réciproque dans la relation managériale et professionnelle. Ils doivent également prendre en compte les nécessités opérationnelles, organisationnelles, techniques ou financières, afin de garantir l'efficacité au sein de l'entreprise et la qualité du travail fourni.

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.

Note : GRDF est engagée dans une politique de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations, dont l'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité. Cependant, afin de faciliter la lecture du présent texte, le masculin est employé comme genre neutre pour désigner aussi bien les femmes que les hommes.

## Article 1. Définitions du travail à distance

« Le télétravail 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 » (C. trav. art. L.1222-9, al. 1<sup>er</sup>).

Le travail à distance recouvre quant à lui des modalités plus larges en considérant la possibilité de travailler sur un site de l'employeur, délocalisé.

Les parties au présent accord conviennent de distinguer différentes modalités de travail à distance :

- **le travail à distance régulier** : situation de travail à distance stable sur une période déterminée (Articles 2 à 6) ;
- **le travail à distance occasionnel individuel ou collectif** : non-anticipable, il permet de faire face à des situations individuelles ou à des événements ponctuels et souvent imprévus (aléas climatiques, perturbations dans les transports, pics de pollution, etc.), et doit faire l'objet d'une validation managériale par mail. (Article 7) ;
- **le travail à distance contraint (collectif)** : exceptionnel et prévu par l'article L.1222-11 du code du travail, il survient dans des circonstances exceptionnelles (épidémie, cas de force majeure, etc.), et contraint un maximum de salariés de l'entreprise, y compris non-éligibles au travail à distance régulier, à travailler à partir de chez eux. Le présent accord exclut ce type de travail à distance, dont les modalités sont précisées par dispositions adaptées aux spécificités de la situation exceptionnelle. En cas de déclenchement de ce dispositif, un processus d'information-consultation est mis en œuvre auprès des instances de représentation du personnel de l'entreprise. Ce travail à distance contraint, dérogatoire, constitue un aménagement collectif rendu nécessaire à la continuité de l'activité et/ou garantissant la protection des salariés. Il ne peut être mis en place que si un événement le justifie, et sera limité dans le temps, prenant fin au plus tard au terme de l'évènement en cause ;
- **le travail à distance associé à une reconnaissance de travailleur handicapé** : lié à la situation spécifique du salarié, son rythme peut déroger favorablement au présent accord sur le nombre de jours, pour répondre au mieux à l'état de santé du salarié, en cohérence avec les préconisations de la médecine du travail. Le salarié concerné devra réaliser une demande de travail à distance régulier au même titre que les autres salariés.

Il convient également de rappeler que le travail à distance ne vise pas :

- les déplacements professionnels ;
- le mode de travail dit « itinérant », inhérent à certains métiers (territoires / développement / ingénierie, par exemple) qui, du fait de la nature de leurs activités, sont principalement sur le terrain, en déplacement, au contact des parties prenantes, à qui il arrive de ne pas passer par leur lieu de travail avant ou après un déplacement ou un rendez-vous professionnel, pour optimiser leurs trajets, de façon non-anticipable. Dans ce mode d'organisation, le travail sur site distant ne concerne que quelques heures dans la journée, inférieures à la demi-journée et n'entre pas dans le champ de cet accord, mais demeure soumis à accord managérial ;
- la prise de travail à domicile ou sur chantier.

## Article 2. Champ d'application du travail à distance régulier

Le travail à distance est ouvert aux salariés de GRDF (Service gaz, DR, DCT, UON), qu'ils soient à temps plein, à temps choisi ou en réduction collective du temps de travail, et quel que soit leur collège d'appartenance. Pour les UON, les salariés mixtes pourront choisir entre l'accord ENEDIS et l'accord GRDF, mais les mesures prévues par chacun des employeurs ne seront pas cumulatives, y compris par suite d'une mobilité.

Les Intérimaires et stagiaires scolaires ne sont pas éligibles au travail à distance régulier, tout comme les alternants durant la première année de leur contrat. Les nouveaux embauchés, CDI comme CDD, ne sont pas éligibles durant au minima les six premiers mois de leur contrat au sein de l'entreprise (voir précisions Article 3.2).

Toute demande de travail à distance sera étudiée au regard des critères d'éligibilité détaillés dans l'Article 3.2.

## Article 3. Conditions de mise en œuvre du travail à distance régulier

Le travail à distance régulier n'est ni un droit acquis ni une obligation, il s'agit d'une modalité d'organisation du travail dont la mise en œuvre est soumise à accord managérial, au regard des conditions suivantes :

- le volontariat du salarié ;
- les activités réalisées et leur compatibilité avec l'organisation du service ;
- l'autonomie du salarié candidat au travail à distance ;
- les conditions matérielles d'exercice du travail à distance.

### 3.1 Principe de volontariat, d'engagement et de confiance mutuels

Le travail à distance résulte d'un double volontariat dans l'entreprise :

- Seul le salarié peut faire une demande de travail à distance. Le travail à distance régulier ne peut être mis en œuvre qu'à la demande du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer le travail à distance au salarié dont le refus ne peut donc être, par définition, un motif de rupture du contrat de travail.
- Seul l'employeur peut accepter la demande de travail à distance, au regard des critères d'éligibilité détaillés dans l'Article 3.2. L'organisation du travail à distance repose sur une relation de confiance entre le salarié et son responsable hiérarchique, mais aussi sur la faculté qui doit être donnée à l'employeur de pouvoir apprécier les résultats par rapport aux objectifs fixés.

Il est nécessaire que le salarié et le manager donnent leur accord sur le principe et les modalités du travail à distance afin que celui-ci puisse être mis en place.

### 3.2 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 convient d'examiner au préalable s'il s'agit d'un salarié éligible.



PB.

SR

7B

L'examen doit porter sur les activités du salarié, l'organisation de son collectif de travail, l'autonomie dont il fait preuve et ses conditions matérielles d'exercice de travail à distance.

#### ➤ Activités du salarié et organisation du collectif de travail

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 et sans dégrader le niveau d'activité, et donc de performance, attendu.

Les activités requérant une présence physique permanente, l'usage d'équipements lourds ou uniquement disponibles dans les locaux de l'entreprise, ou associés à des impératifs de sécurité et de confidentialité, ne pourront pas être concernées. Sont ainsi exclues du champ du travail à distance, sauf expérimentations, les activités de conduite, d'exploitation, d'interventions sur les ouvrages, ou encore les activités liées aux impératifs de la chaîne de sécurité gaz.

Sont exclues les activités effectuées en services continus ou soumises à astreinte, pour des raisons de planification des activités.

Des expérimentations sur des activités exclues du champ de cet accord pourront être menées, en nombre et en durée limités, sur proposition du comité de suivi local, après validation de la DRH-T dans un délai d'un mois, et information des IRP afférentes. Si l'une ou plusieurs de ces expérimentations s'avéraient concluantes au regard des critères de performance préalablement définis, un avenant à cet accord sera négocié. Un retour d'expérience de chaque expérimentation sera partagé en comité de suivi national et en comité de suivi local.

#### ➤ Autonomie du salarié

Le salarié doit être en capacité, en situation de travail à distance, d'exercer son activité de façon autonome. Pour accompagner sa réflexion, il réalisera un auto-diagnostic mis à sa disposition.

L'autonomie du salarié, quel que soit son collègue, s'apprécie notamment au regard de sa capacité à :

- réaliser l'ensemble de ses activités sans aide ni soutien quotidien et via les outils Informatiques et digitaux mis à sa disposition ;
- gérer son temps et prioriser ses différentes activités ;
- prendre des initiatives pour résoudre des problèmes nouveaux ;
- alerter rapidement en cas de difficultés rencontrées ;
- s'intégrer dans son collectif de travail ;
- procéder de sa propre initiative à un reporting régulier auprès de son manager.

Ne sont donc pas éligibles au travail à distance « régulier » :

- les intérimaires et stagiaires scolaires ;
- les alternants, durant la première année de leur contrat ; ils pourront devenir éligibles par la suite, sous la double condition d'autonomie et d'intégration dans le collectif ; étant entendu que leur accès au travail à distance fera l'objet d'un échange préalable avec l'école ;
- les nouveaux embauchés (CDI et CDD) a minima durant leurs six premiers mois au sein de l'entreprise ; ils pourront devenir éligibles par la suite, sous la double condition d'autonomie et d'intégration dans le collectif.

ED

5



NB

PB.

SR

## ➤ Conditions matérielles d'exercice du travail à distance

Le lieu d'exercice du travail à distance doit être :

- relié à une ligne internet garantissant un accès fluide et sécurisé à l'ensemble des outils de travail et assurant la possibilité de communications et de réunions sans interruption liée au réseau (une connexion via un téléphone portable ne saurait être suffisante) ;
- doté d'une installation électrique conforme dans le cadre de l'exercice du télétravail (la liste des éléments à vérifier est précisée dans l'attestation sur l'honneur, cf Annexe 2) ;
- couvert par une assurance multirisques habitation incluant la garantie responsabilité civile (le salarié devra avoir informé son assureur qu'il exerce partiellement son activité en télétravail, afin d'être couvert) ;
- approprié à la réalisation du travail, à la concentration, à la santé du salarié, à sa sécurité, et conforme aux impératifs de confidentialité exigés par le travail.

Le salarié qui sollicite une convention de travail à domicile attestera sur l'honneur de l'ensemble des conditions précitées, en annexe de sa convention.

## **Article 4. Modes d'organisation du travail à distance régulier**

### 4.1 Lieux de travail à distance régulier

Le travail à distance comprend les deux modes d'organisation du travail suivants :

- Travail à domicile sur le lieu de résidence principal ;
- Travail sur site délocalisé : site de travail plus proche du domicile du salarié que son site principal de travail, où sont présents des salariés GRDF.

Le salarié pourra éventuellement opter pour l'une et/ou l'autre de ces modalités, de façon contractualisée.

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.

De façon exceptionnelle et ponctuelle, en raison de circonstances impérieuses avérées et après autorisation écrite du management, un collaborateur pourra être autorisé à travailler depuis un autre lieu que son domicile.

Des expérimentations de travail à distance dans des lieux de coworking pourront être menées, sur proposition du comité de suivi local, en nombre et durée limités, après validation de la DRH-T dans un délai d'un mois et information des IRP afférentes, sous réserve d'une évaluation préalable des gains recherchés, dans un objectif d'iso-performance minima. Si l'une ou plusieurs de ces expérimentations s'avéraient concluantes au regard des critères de performance préalablement définis, un avenant à cet accord sera négocié. Un retour d'expérience de chaque expérimentation sera partagé en comité de suivi national et en comité de suivi local.

## 4.2 Rythme de travail à distance

Les parties réaffirment l'importance du maintien du lien avec la communauté de travail et des interactions informelles qui sont possibles sur le lieu de travail, ainsi que l'objectif de réduire les trajets et émissions associées. Ainsi :

- le salarié devra être présent sur son lieu de travail habituel trois jours entiers minimum par semaine d'activité (un salarié au 4/5<sup>e</sup> ou en RCTT n'ouvrant par exemple droit qu'à 1 jour de travail à distance ; un salarié travaillant sur 3 jours n'accédant pas, de fait, au travail à distance régulier). Les jours de formation sur site délocalisé, constituant du temps de travail en présentiel, ne viendront pas impacter le rythme de travail à distance autorisé ;
- l'activité en travail à distance ne pourra excéder deux journées complètes par semaine travaillée, ces jours n'étant ni reportables ni stockables ;
- le fractionnement par demi-journée ne sera pas privilégié, mais possible lorsque couplé à une demi-journée d'absence ou de déplacement dans un objectif de limiter les trajets.

Les signataires conviennent que des expérimentations pourront être engagées, sur proposition du comité de suivi local, après validation de la DRH-T dans un délai d'un mois et information des IRP afférentes. Ces expérimentations, en nombre limité, devront être menées sur un périmètre spécifique et pour une durée circonscrite dans le temps, pour permettre de tester des modalités de travail à distance sur des rythmes autres qu'hebdomadaires (mensuel, semestriel voire annuel), ou encore sur un rythme hebdomadaire de 3 jours par semaine. Si l'une ou plusieurs de ces expérimentations s'avéraient concluantes au regard de critères de performance préalablement définis, un avenant à cet accord sera négocié. Un retour d'expérience de chaque expérimentation sera partagé en comité de suivi national et en comité de suivi local.

Il appartiendra à chaque manager de définir, en fonction de la composition de son équipe, de l'aménagement du temps de travail en vigueur, et du nombre de salariés souhaitant travailler à distance, le nombre de jours réalisables à distance et leur caractère fixe ou variable. Cette mise en œuvre opérationnelle sera définie par le manager au regard de la recherche de performance individuelle et collective associée.

Afin d'assurer une cohésion d'équipe et de faciliter l'organisation du service, le manager devra, avec son équipe, prendre le temps d'organiser la nouvelle façon de travailler ensemble en prenant en compte les impacts du travail à distance et de co-construire le cadre de la mise en place du travail à distance dans l'équipe, ceci dans le respect du cadre défini dans le présent accord.

Le collectif de travail devra produire, au travers du projet d'agence par exemple, un document précisant l'organisation du travail, les rites et rythmes, les méthodes de travail et les outils utilisés, les règles de communication, le pilotage, ou encore le délai de prévenance de travail à distance pour les jours variables. Afin de mener à bien cette co-construction, un kit de déploiement est proposé (cf. Article 4.5).

Le manager sera ainsi en droit, à titre d'exemple :

- de fixer des jours de présence sur site obligatoires pour l'ensemble de son collectif, rendant de fait ces jours non travaillables à distance ;
- de fixer avec chaque salarié concerné le ou les jours de la semaine qui seront travaillés à distance de telle sorte que soit assurée la présence simultanée, dans les locaux habituels de

MD

MB

SR

PB.

travail, d'un nombre minimum de salariés, de façon à préserver la cohésion d'équipe et le lien social ;

- d'imposer une présence physique aux réunions d'équipe planifiées de manière anticipée.

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 également d'un partage d'agendas entre membres d'une même équipe, et de visibilité du ou des jours de travail à distance par déclaration dans l'agenda électronique Outlook, ou tout autre outil utilisé par l'équipe. Pour préserver la confidentialité de certaines réunions :

- l'option « RDV privé » pourra être utilisée autant que de besoin ;
- les représentants du personnel ne seront pas tenus de partager leur agenda électronique Outlook.

#### 4.3 Equipement de travail à distance

Le salarié exerçant le travail à distance et non équipé, sera doté du matériel nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle à distance, répondant aux standards en vigueur définis par la Direction des Systèmes d'Information de GRDF :

- ordinateur portable équipé d'un logiciel de communication audio et vidéo ;
- accès distant sécurisé.

Dès lors que cette démarche s'inscrit en conformité avec le prescrit défini par chaque métier national, un écran complémentaire pourra être attribué, ceci afin de garantir de bonnes conditions de travail et un niveau d'activité et de performance identique à ce qui est attendu lorsque le salarié travaille sur le site de l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés relevant d'une activité de type plateau téléphonique pourront être dotés d'un casque audio complémentaire.

Le matériel mis à disposition du travailleur à distance et assuré par l'entreprise est à usage strictement professionnel. Le travailleur à distance doit prendre soin des équipements qui lui sont confiés.

S'il est mis fin à la modalité de travail à distance sur demande de l'une des parties, ou lorsque le salarié quitte son poste ou l'entreprise, tout matériel lié à cette modalité d'organisation devra être remis au manager sous un délai de quinze jours.

S'il le souhaite, le salarié pourra compléter cet équipement de base. L'employeur remboursera au salarié, après réception des justificatifs, 50% de ses achats de matériels contribuant à l'amélioration de son environnement de travail. Le montant remboursable par l'entreprise sera plafonné à un montant de 150€ (soit 300€ de dépenses pour le salarié) sur toute la durée du présent accord. Le matériel acheté demeure la propriété du salarié.

Pour les salariés reconnus travailleurs handicapés, des aménagements spécifiques et ergonomiques pourront être pris en charge par l'entreprise via son budget handicap spécifique, pour adapter au mieux l'organisation du poste de travail à domicile, en lien avec les prescriptions de la médecine du travail.

DD

73

PB. SR



#### 4.4 Prise en charge financière pour les travailleurs à domicile

GRDF attribue aux collaborateurs travaillant depuis leur domicile une compensation forfaitaire annualisée liée aux frais inhérents à l'utilisation partielle de la ligne Internet à des fins professionnelles et à l'ensemble des frais connexes engendrés par cette organisation. Le montant de cette participation forfaitaire annualisée est fixé à 150€ nets. Cette compensation forfaitaire sera versée mensuellement sur 12 mois (soit 12,50€ par mois).

#### 4.5 Accompagnement de la transformation et formation obligatoire

L'accompagnement des collectifs travaillant à distance, des managers comme des salariés, est l'une des conditions clés du développement et de la réussite du travail à distance. Une préparation au travail à distance constituera donc un prérequis à l'accès au travail à distance.

Les prérequis à l'exercice du travail à distance sont :

- l'entretien avec le manager avant l'entrée dans le dispositif (cf article 6.1) ;
- le suivi d'une formation au travail à distance dispensée sous We Learn Gaz, d'une durée d'une heure.

La formation devra impérativement être effectuée avant la signature de la première convention de Travail à Distance conclue dans le cadre du présent accord.

Toutefois, pour tenir compte du récent lancement de cette formation, cette dernière pourra être suivie a posteriori, et dans un délai maximum de 3 mois, si la signature de la convention intervient entre avril et juin 2021. Si cette formation n'était pas réalisée, la réversibilité s'exercerait de fait.

Par ailleurs, des modalités d'accompagnement sont proposées à chaque collectif souhaitant engager (ou poursuivre) une initiative de travail à distance :

##### **1/ Pour les managers :**

- une formation « manager à distance » obligatoire d'une durée d'une heure, sous We Learn Gaz ;
- un kit de co-construction des modalités d'organisation en travail à distance. Une méthodologie et les questions à se poser pour repenser l'organisation du travail seront proposées afin d'aider les collectifs et leurs managers à créer un document partagé sur le cadre ainsi défini, appelé « charte d'équipe du Travail à Distance » ;
- un accompagnement sur demande : un accompagnement des managers et/ou des collectifs dans la co-construction de leur organisation et de leurs modalités de fonctionnement. L'équipe PETRAM se met à la disposition des collectifs pour les aider à mener à bien le travail de co-construction d'une organisation prenant en compte le travail à distance dans ses rites et rythmes, sa communication, son pilotage, etc.

##### **2/ Pour l'ensemble des salariés :**

Kit d'informations présentant les aspects réglementaires, RH, santé-sécurité et digitaux du travail à distance.

ED 9



AB

SR

PB.

## Article 5. Impacts RH du travail à distance régulier

### 5.1 Gestion du temps de travail

Les salariés exercent leur travail à distance conformément à l'aménagement de leur temps de travail et doivent être joignables durant les horaires y afférant. Ces éléments sont précisés dans la convention de travail à distance (Annexe 1).

Le travail à distance fera l'objet d'une collecte obligatoire dans l'outil GTA sous le code U (journée complète) V (matin) W (après-midi), en respectant un délai de prévenance d'une semaine au minimum, pour des raisons d'organisation du travail.

Il est rappelé que dans toutes les situations, les règles relatives aux durées maximales de travail et aux repos devront être strictement respectées. Le travailleur à distance est placé dans une situation identique à celle des salariés exerçant une activité comparable au sein des locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la charge de travail et l'amplitude horaire.

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 (cf article 4.2).

Il est rappelé que les journées de travail à distance qui ne seraient pas effectuées sur une semaine donnée (par exemple en raison d'une formation ou d'un arrêt de travail) ne peuvent pas donner lieu à report.

### 5.2. Droit à la déconnexion

Les parties reconnaissent que l'utilisation des technologies de l'information et de la communication doit être maîtrisée, afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés, de favoriser le « bien travailler ensemble » et de préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Le travail à distance peut rendre plus ténus certains repères spatio-temporels : la frontière entre temps professionnel et personnel peut être étroite, et le temps de travail peut être discontinu. Il est nécessaire de réguler l'usage des outils numériques et de prévenir les risques de l'hyper-connectivité en s'appuyant sur les engagements pris par GRDF en matière de droit à la déconnexion.

GRDF s'engage à favoriser et à valoriser ce droit, avec pour objectif d'amener chacun à trouver son équilibre et ses propres limites et à maîtriser sa connexion, tout en bénéficiant de l'exemplarité managériale associée. Pour cela, certains salariés peuvent avoir besoin de soutien. GRDF s'est engagé sur une démarche de responsabilisation des managers et des salariés, afin de favoriser l'exemplarité de tous dans la maîtrise de la connexion de chacun.

Il est rappelé que les horaires de travail – donc de joignabilité – du salarié sont ceux de son accord temps de travail habituel.

### 5.3 Suivi de la charge de travail

Afin de s'assurer que la charge de travail à distance demeure bien équivalente à celle d'un salarié travaillant dans les locaux de l'entreprise :

- managers et travailleurs à distance mettent à profit l'entretien de demande d'accès au travail à distance, ainsi que leurs points réguliers (par exemple en brief/débrief ou point programmé à

10

ED



7/8

PB.

SR

*échéance fixe*) pour échanger, autant que de besoin, sur tous les aspects de l'organisation du travail à distance (*conditions d'activité, charge de travail, efficacité, lien avec le collectif, sentiment d'isolement, ...*);

- le manager ajuste régulièrement avec les membres de son équipe les priorités en fonction des tâches effectivement réalisées, organise des temps de partage collectifs pour échanger sur l'activité et le travail, soutient l'entraide entre collègues, est vigilant sur le respect du droit à la déconnexion de chaque membre de son équipe, et reste à l'écoute de la situation personnelle et des perceptions des collaborateurs (problèmes de conciliation des temps, sentiment d'isolement ou de sur sollicitation, etc);
- l'entretien « travail à distance », mené au mois de mars, abordera également les conditions d'activité du salarié travaillant à distance et sa charge de travail.

#### 5.4 Santé sécurité

Les parties rappellent que l'ensemble de la Politique Santé de GRDF et du prescrit associé s'appliquent aux salariés en travail à distance.

Le service de santé au travail concerné sera informé des salariés 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 annuellement aux CSE-E concernés, pour information, dans le cadre du bilan santé sécurité et conditions de travail.

##### 5.4.1 Prévention des risques (RPS, isolement, ...)

L'ensemble des risques associés à la pratique du travail à distance doit être pris en compte dans l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels de l'Unité concernée; étant entendu que la préservation de la santé et de la sécurité des salariés demeure une obligation de l'entreprise, que ces derniers effectuent leur travail à distance ou sur site.

GRDF fournit, dans le kit d'informations à destination du travailleur à distance, des conseils en ergonomie du poste de travail à domicile, de manière à lui permettre d'installer au mieux son espace de travail.

Le Service de Santé au Travail peut également être sollicité afin d'apporter son expertise aux salariés.

Le travail à distance peut parfois conduire à un sentiment d'isolement, de réduction des liens et relations sociales, de manque de reconnaissance de son travail au sein du collectif, et plus globalement à un renforcement des risques psycho-sociaux. Le manager sera attentif aux signaux faibles relatifs à ces risques. Il pourra, en lien avec le Service de Santé au Travail, mettre fin au travail à distance, s'il estime que cette modalité d'organisation du travail constitue un risque de santé pour la santé du salarié.

Aussi, comme pour toute situation nécessitant une écoute et un soutien psychologique, GRDF met à disposition avec l'IAPR (Institut d'Accompagnement Psychologique et des Ressources) un Numéro Vert permettant au salarié d'échanger avec un psychologue spécialisé soumis au secret professionnel :

0800 87 59 08 (7j/7 et 24h/24)

ED 11

  
SR  
PB.

113

#### 5.4.2 Accidents du 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 travail à distance pendant l'exercice de l'activité professionnelle du travailleur à distance, il sera présumé être un accident du 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.

L'employeur et les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) compétente concernée peuvent, le cas échéant, être amenés à accéder sur le lieu de l'accident, avec engagement écrit de confidentialité. Une telle démarche ne pourra être entreprise que sur rendez-vous, après accord préalable écrit du travailleur à distance et en sa présence. Un refus d'accès pourra constituer un motif de fin d'accès au travail à distance.

Les parties rappellent, par ailleurs, qu'il ne peut être demandé à un salarié en arrêt de travail d'exercer des activités professionnelles à distance.

#### 5.5 Protection des données, confidentialité

Le salarié en situation de travail à distance est tenu de respecter l'ensemble des principes prévus dans la « charte d'utilisation des ressources informatiques et des télécommunications » disponible pour rappel à l'adresse suivante : <https://portail.onh.enedis.gidf.fr/charte/> (Charte Utilisateur).

Le travailleur à distance porte une attention particulière aux règles de sécurité et plus spécifiquement à ses moyens d'authentification qui sont personnels, confidentiels et inaccessibles.

Le travailleur à distance reste tenu de respecter les règles de confidentialité fixées par l'entreprise. Il doit en particulier à ce titre préserver la confidentialité des données qui lui sont confiées.

## **Article 6. Déploiement du travail à distance régulier**

### 6.1 Demande de travail à distance régulier et suites données

Tout salarié exerçant une activité éligible au travail à distance régulier, qui souhaite y accéder, peut en faire la demande, via le formulaire ad hoc dans l'outil de demandes RH, à partir du 1<sup>er</sup> mai 2021 (avec effet rétroactif possible au 1<sup>er</sup> avril 2021). Il joint à sa demande son auto-diagnostic salarié.

Cette demande enclenche un circuit de validation managériale. Un entretien est planifié entre le salarié et le manager dans les 15 jours ouvrés qui suivent la réception de la demande. A l'issue de cet échange, le manager valide ou refuse la demande, et le RH employeur en est alors notifié. Le RH employeur s'assure de la cohérence des réponses apportées au sein de son périmètre, et peut demander à enclencher une réversibilité en cas de non-respect du cadrage national.

Tout refus doit être motivé par écrit sur la base des critères d'éligibilité (activités du salarié / autonomie / conditions matérielles), et préciser les perspectives envisageables à moyen terme pour développer les compétences attendues du salarié, si son activité est éligible. Le salarié peut réaliser une nouvelle demande d'accès au travail à distance à l'issue d'un délai minimum de 6 mois.

En cas de désaccord entre le salarié et le manager, la situation peut être étudiée par le manager N+1 avec l'appui du délégué RH de l'unité concernée. Les prérogatives des représentants du personnel demeurent inchangées.

## 6.2 Durée de la convention et réversibilité

### *6.2.1 Durée de la convention et caducité*

Lorsque le travail à distance est autorisé, il fait l'objet d'une formalisation via la signature d'une convention entre le salarié et son manager, transmise au contrat de travail via l'outil de demandes RH. Cette convention individuelle, valant avenant au contrat de travail, est conclue jusqu'au 31 mars de l'année suivante (cf Annexe 1) et archivée dans le dossier du salarié. En annexe de cette convention vient s'ajouter, pour les salariés travaillant depuis leur domicile, une attestation sur l'honneur relative à la conformité de leur domicile aux exigences du travail à distance (cf Annexe 2), elle aussi transmise dans l'outil.

Chaque année un entretien spécifique relatif au travail à distance est organisé entre le manager et son collaborateur au mois de mars. Cet entretien permet de faire le point sur cette modalité de travail et de convenir de sa prolongation, de son adaptation ou de sa cessation, notamment si les conditions d'exercice du travail à distance ne sont plus remplies ou si le niveau d'activité réalisé à distance n'est pas à l'attendu. Si salarié et manager souhaitent renouveler la convention, cela sera formalisé sur l'outil de demandes RH, via une campagne de renouvellement organisée au mois de mars de chaque année.

La convention devient caduque dès lors que le salarié change de poste, son éligibilité devant alors être de nouveau questionnée. Le salarié qui souhaite continuer à bénéficier du travail à distance doit alors faire une nouvelle demande.

### *6.2.2 Réversibilité*

Afin de s'assurer que le travail à distance répond aux attentes et contraintes de chacun, le salarié ou le responsable hiérarchique pourront à tout moment mettre fin à la situation de travail à distance. Si la demande de réversibilité émane du manager, ce dernier doit préalablement recevoir son collaborateur en entretien, afin d'explicitier les raisons de la réversibilité. A l'issue, cette réversibilité est formalisée dans l'outil de demandes RH, en précisant le motif.

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, et dispose de 15 jours maximum pour organiser ce retour sur site (délai de prévenance) et restituer le matériel fourni par l'entreprise.

La convention de travail à distance peut faire l'objet d'une suspension temporaire si les conditions permettant d'exercer le travail à distance ne sont plus remplies temporairement. Cette suspension peut être appliquée si la période d'impossibilité d'exercer le travail à distance est supérieure à 1 mois et si elle ne dépasse pas 6 mois. En deçà d'un mois la convention continue à s'appliquer. Au-delà de 6 mois la règle de la réversibilité s'applique. Durant la période de suspension temporaire de la convention de travail à distance la compensation forfaitaire de 12,50€ par mois n'est plus versée. Cette suspension temporaire est formalisée par le manager via un formulaire dans l'outil de demandes RH « Suspension temporaire TAD ». Il y précisera la durée de suspension.

ED

13

*JD*

*MB*

*SR*

*PB*

## Article 7. Le travail à distance occasionnel individuel et collectif

Tout collaborateur (y compris alternants et stagiaires scolaires) ne s'inscrivant pas dans un dispositif de travail à distance régulier, doté d'outils de travail à distance et réalisant des activités compatibles avec cette modalité d'organisation du travail, pourra solliciter de travailler à distance de manière occasionnelle afin de répondre à des situations inhabituelles et temporaires liées à :

- des événements extérieurs (aléas climatiques, perturbations ou avaries dans les transports, pics de pollution) ;
- des contraintes personnelles exceptionnelles (impondérables inhabituels incompatibles avec tout déplacement).

La demande de travail à distance est effectuée par le collaborateur par écrit – y compris par mail – auprès de son responsable hiérarchique, et mentionne le motif de la demande ainsi que le/les jour(s) visé(s) et le lieu d'exercice du travail à distance. Cette demande est acceptée ou refusée dans les mêmes formes, et dans un délai compatible avec la mise en œuvre de ce travail à distance occasionnel. L'autonomie, la maîtrise et la compatibilité des activités, l'organisation et les conditions d'exercice seront appréciées par le manager pour apporter sa réponse.

Ce travail à distance occasionnel ne fait l'objet d'aucune prise en charge financière.

Il fera l'objet d'une collecte obligatoire dans l'outil GTA sous le code TL.

## Article 8. 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.

Des outils de portage, et notamment les lots d'accompagnement proposés à l'article 4.5 de cet accord, 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 9. Modalités de suivi

### 9.1 Comité national de suivi de l'accord

Un comité national de suivi de l'accord est constitué pour s'assurer de la bonne application du présent accord, dont les expérimentations menées.

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

Il se réunit trois fois durant la première année de l'accord, puis une fois par an les deux années suivantes. Il permet d'échanger notamment sur :

- le nombre de salariés de GRDF travaillant à distance, par unité et par collègue ;
- le nombre de demandes d'accès au travail à distance, le nombre de refus, le nombre de réversibilités et les statistiques par catégories de motifs ;
- le nombre d'appels sur le numéro vert en lien avec le travail à distance ;
- les expérimentations menées.

## 9.2 Comité local de suivi de l'accord

Un comité local de suivi de l'accord est constitué au sein de chaque région et du siège pour s'assurer de la bonne mise en œuvre du présent accord dans le périmètre concerné, dont les expérimentations menées.

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

Il se réunit trois fois durant la première année de l'accord, puis une fois par an les deux années suivantes. Il permet d'échanger notamment sur :

- le nombre de salariés du périmètre concerné travaillant à distance, par collège ;
- le nombre de demandes d'accès au travail à distance, le nombre de refus, le nombre de réversibilités et les statistiques par catégories de motifs ;
- les expérimentations menées.

## **Article 10. Dispositions finales**

### 10.1 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 01/04/2021 sous réserve de son dépôt auprès des autorités compétentes. Il est conclu pour une durée de 3 ans et arrivera donc à échéance le 31/03/2024.

### 10.2 Dispositions transitoires

Les salariés bénéficiant, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, d'une convention de travail à distance mise en œuvre dans le cadre de l'Accord collectif relatif à la mise en place du travail à distance au sein de GRDF du 17 mai 2018, verront leur convention prorogée, sauf décision de l'une des parties de ne plus recourir à ce mode d'organisation du travail.

Cette prorogation est valable jusqu'à l'acceptation ou le rejet de la demande d'un salarié à bénéficier des nouvelles modalités de travail à distance présentées ci-avant, et dans la limite de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

### 10.3 Clauses de revoyure

Les parties signataires conviennent de se revoir un an après la signature du présent accord en comité de suivi national pour faire le point sur les expérimentations menées et envisager un avenant à cet accord, si l'une ou plusieurs de ces expérimentations s'avéraient concluantes au regard des critères de performance préalablement définis.

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 de l'application de l'accord et sur les expérimentations.



TB

PB. SR

#### 10.4 Révision

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

#### 10.5 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 16 mars 2021

Pour GRDF, le Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation  
Patrick BONNEAU



Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT	Pour FO
<p>Delphine DELOITZ DSE CFDT </p>	<p> Emmanuelle DRIVOT</p>	<p>Sebastien RAY </p>	<p>Mohamed BELMELB DSC FO </p>



## Annexe 1.

### Modèle de convention

#### Convention relative

#### Au travail à distance au sein de GRDF

Entre les soussignés :

D'une part :

M. ou Mme... (Nom + titre ; hiérarchie du salarié)

Nom de l'unité de GRDF :

Et d'autre part :

M. ou Mme ... (Nom Prénom) dénommé « le 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 du 01/04/2021 relatif au travail à distance au sein de GRDF, le salarié a exprimé volontairement le souhait de travailler :

*(préciser le nombre de jours demandés et leur caractère fixe ou variable)*

La présente convention a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le salarié exercera son activité professionnelle en situation de travail à distance.

#### Article 2 – Fréquence et lieu(x) d'exercice du travail à distance

A compter du XX/XX/202X, le salarié exercera ses fonctions selon les modalités suivantes :

- A son domicile situé ....., X jours par semaine, les [préciser le ou les jours si fixes]
- Sur le site GRDF délocalisé [NOM DU SITE] en accord avec le responsable du site [XXXX], X jours par semaine, le(s) [préciser le ou les jours si fixes]

*En cas de jours variables : préciser : « les jours de travail à distance non fixes devront impérativement être collectés sous GTA (code U journée complète, V le matin, W l'après-midi) en respectant un délai de prévenance d'une semaine minimum ».*

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'une nouvelle convention.

ED 17

DD

NA

PB.

Se

### Article 3 – 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 :

Le salarié exerce son activité dans le cadre de ses horaires habituels de travail, durant lesquels il doit pouvoir être contacté par TEAMS/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 :

Le salarié exerce son activité en respectant les dispositions de l'accord collectif GRDF du 20 juillet 2009 relatif au temps de travail des cadres.

### Article 4 – Accompagnement et formation obligatoire

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

Le salarié s'engage donc à suivre la formation au travail à distance d'une durée d'une heure avant la signature de cette convention. Pour tenir compte du récent lancement de cette formation, cette dernière pourra être suivie a posteriori, et dans un délai maximum de 3 mois, si la signature de la convention intervient entre avril et juin 2021. Si cette formation n'était pas réalisée, la réversibilité de cette convention s'exercerait de fait.

### Article 5 – Réversibilité

Afin de s'assurer que le travail à distance répond aux attentes et contraintes de chacun, le salarié comme son responsable hiérarchique pourront, à tout moment, mettre fin à la situation de travail à distance. Si la demande de réversibilité émane du manager, ce dernier devra préalablement recevoir le salarié en entretien, afin d'explicitier les raisons de la réversibilité. Par la suite, cette réversibilité sera formalisée dans l'outil de demandes RH, en précisant le motif.

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, et dispose de 15 jours maximum pour organiser ce retour sur site (délai de prévenance) et retourner le matériel fourni par l'entreprise.

La convention de travail à distance peut faire l'objet d'une suspension temporaire si les conditions permettant d'exercer le travail à distance ne sont plus remplies temporairement. Cette suspension peut être appliquée si la période d'impossibilité d'exercer le travail à distance est supérieure à 1 mois et si elle ne dépasse pas 6 mois. En deçà d'un mois la convention continue à s'appliquer. Au-delà de 6 mois la règle de la réversibilité s'applique. Durant la période de suspension temporaire de la convention de travail à distance la compensation forfaitaire de 12,50€ par mois n'est plus versée. Cette suspension temporaire est formalisée par le manager via un formulaire dans l'outil de demandes RH « Suspension temporaire TAD ». Il y précisera la durée de suspension.

ED 18

DD

13

PB. SR

## Article 6 – Environnement de travail pour le travail à domicile

Dans le cas du travail à domicile, le salarié doit disposer d'un espace de travail :

- relié à une ligne internet garantissant un accès fluide et sécurisé à l'ensemble des outils de travail et assurant la possibilité de communications et de réunions sans interruption liée au réseau (une connexion via un téléphone portable ne saurait être suffisante) ;
- doté d'une installation électrique conforme dans le cadre de l'exercice du télétravail (une liste complète des éléments à vérifier est fournie au salarié, cf Annexe 2) ;
- couvert par une assurance multirisques habitation incluant la garantie responsabilité civile (le salarié devra avoir informé son assureur qu'il exerce partiellement son activité en télétravail, afin d'être couvert) ;
- approprié au travail, à sa concentration, à sa santé, à sa sécurité, et conforme aux impératifs de confidentialité exigés par son travail.

Le salarié doit fournir une attestation sur l'honneur relative à la conformité de son domicile aux exigences précitées, préalable à toute signature de convention de travail à distance (attestation annexe à la présente convention).

Le salarié travaillant depuis son domicile percevra une compensation forfaitaire annualisée liée aux frais inhérents à l'utilisation partielle de la ligne internet à des fins professionnelles et à l'ensemble des frais connexes engendrés par cette organisation. Le montant de cette participation forfaitaire annualisée est fixé à 150€ nets. Cette compensation forfaitaire sera versée mensuellement sur 12 mois (soit 12,50€ par mois).

Par ailleurs, l'employeur remboursera au salarié, après réception des justificatifs, 50% de ses achats de matériels contribuant à l'amélioration de son environnement de travail. Le montant remboursable par l'entreprise sera plafonné à un montant de 150€ (soit 300€ de dépenses pour le salarié) sur toute la durée du présent accord. Le matériel acheté demeure la propriété du salarié.

## Article 7 – Matériel mis à disposition et utilisation

L'entreprise met à la disposition du salarié le matériel informatique nécessaire à exercer le travail à distance, tel que défini dans l'accord travail à distance.

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

Le salarié 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 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, il 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

Un entretien spécifique au travail à distance, mené au moins de trois mois, permettra d'apprécier la charge de travail, les conditions de travail et la performance du salarié en 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.

Par ailleurs, le salarié mettra à profit ses points réguliers avec son manager pour échanger autant que de besoin sur tous les aspects de l'organisation du travail à distance (conditions d'activité, charge de travail, efficacité, lien avec le collectif, sentiment d'isolement...).

#### Article 9 – Santé / sécurité

Le salarié 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 travail à distance pendant l'exercice de l'activité professionnelle du salarié, il sera présumé être un accident du 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.

L'employeur et les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail compétente concernés peuvent, le cas échéant, être amenés à accéder sur le lieu de l'accident, avec engagement de confidentialité. Une telle démarche ne pourra être entreprise que sur rendez-vous, après accord préalable écrit du salarié et en sa présence. Un refus d'accès au lieu de travail à domicile pourra constituer un motif de réversibilité de la convention.

Si le salarié est en arrêt de travail, il est rappelé qu'il ne peut lui être demandé d'exercer des activités professionnelles à distance.

#### Article 10 - Durée de la convention

La présente convention prend effet à la date du XX/XX/202X et cesse de produire ses effets au 31/03/202X.

Elle devient automatiquement caduque en cas de changement de poste.

[Fait à ..., le ... + signature du salarié]

[Fait à ..., le ... + signature du manager]

ED 20

DD

FB

PB.

SR

## Annexe 2.

### Attestation sur l'honneur

Relative à la conformité du domicile aux exigences du travail à distance  
(conformité électrique, assurance, connexion internet, espace de travail)

Je soussigné(e)..... [Prénom et nom] demeurant [adresse complète] atteste sur l'honneur que mon domicile :

- est relié à une ligne internet garantissant un accès fluide et sécurisé à l'ensemble des outils de travail et assurant la possibilité de communications et de réunions sans interruption liée au réseau (une connexion via un téléphone portable ne saurait être suffisante) ;
- est doté d'une installation électrique conforme dans le cadre de l'exercice du télétravail :

#### 1- Dans ma zone de télétravail :

- Toutes les prises et interrupteurs en place sont en bon état (non cassés, non déboîtés du mur)
- Tous les socles de prises de courant (y compris rallonges et multiprises) comportent un contact de terre et sont en bon état (prises non cassés et câbles non dénudés).
- L'installation électrique n'est pas surchargée (exemple : pas de cumul de multiprises).

#### 2- Concernant le tableau électrique :

- Le tableau est accessible sans l'utilisation d'une clé ou d'un outil.
  - L'enveloppe de protection est intacte.
  - Le disjoncteur fonctionne.
  - Les caches obturateurs sont présents.
- est couvert par une assurance multirisques habitation incluant la garantie responsabilité civile (je m'engage à informer mon assureur que j'exerce partiellement mon activité en télétravail, afin d'être couvert) ;
  - dispose d'un espace et de conditions appropriés à la réalisation de mon travail, à ma concentration, à ma santé, à ma sécurité, et conforme aux impératifs de confidentialité qu'exige mon travail.

Cette attestation demeure valable durant toute la durée de l'accord GRDF, et devient caduque dès lors que je change de domicile. Si au cours du temps, les conditions précitées venaient à ne plus être remplies pour une raison indépendante de ma volonté, je m'engage à en informer mon employeur dès que possible, et à en attendre une réponse.

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à ..... Le XX/XX/202X.

[Signature]

ED

21

DD

PB.

SR

PB