

GRDF

**Accord collectif
relatif
à la prise de travail sur chantier,
à la prise de travail à domicile et
au travail itinérant**

Préambule

Une dynamique a été engagée depuis plusieurs années au sein de GRDF pour faire évoluer les modes de travail. L'accord collectif relatif au travail à distance au sein de GRDF du 16 mars 2021, en est une illustration.

En voulant renforcer cette dynamique au travers d'organisations du travail responsabilisantes et qui améliorent l'efficacité de l'entreprise, GRDF continue d'assurer une recherche de performance durable basée sur un lien de confiance entre l'entreprise et ses salariés.

La prise de travail sur chantier, la prise de travail à domicile et le travail itinérant, déjà testés en diverses circonstances au sein de l'entreprise, s'inscrivent pleinement dans cette démarche et cet accord a pour objectif de les conforter comme des modes de travail à part entière chez GRDF.

Les bénéfices attendus sont :

- L'amélioration de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés, en leur permettant à travers ces modes de travail d'économiser en temps et en coûts, certains trajets domicile-travail
- L'accroissement de la performance de l'entreprise, en optimisant le temps passé en intervention, chez les clients, sur les chantiers ou en rendez-vous
- Une contribution à la maîtrise de l'empreinte carbone, en réduisant notamment le nombre de trajets domicile-travail
- Un renforcement de l'attractivité de GRDF (Identité Employeur) à travers des modes de travail souples et adaptables à l'instar du Travail à Distance (TAD).
- De meilleurs usages des outils digitaux pour travailler, se réunir et communiquer à distance

Ces modalités de travail 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 de l'ensemble du collectif, incontournable sur la semaine, déterminé par le management.

Le volontariat du salarié et son éligibilité appréciée par son manager sont des conditions nécessaires et le préalable à la mise en œuvre de ces modes de travail, conditions réversibles à tout moment.

L'efficacité, la qualité du travail fourni et la sécurité doivent rester, en toute circonstance, le fil conducteur qui guide la mise en œuvre de ces modes de travail en prenant en compte toutes les composantes de l'activité : opérationnelles, techniques, financières...

Avertissement : GRDF est engagée dans une politique de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre les discriminations, dont l'égalité femme homme 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 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre :

- de la Prise de Travail sur Chantier (PTC) ;
- de la prise de travail à domicile (PTD) ;
- du travail itinérant (ITI) ;

et les modalités applicables à ces modes de travail.

Il se substitue à l'ensemble des dispositions en vigueur préalablement à la date de signature, issues tant des dispositions conventionnelles, des usages ou engagements unilatéraux relatifs à la prise de travail sur chantier, la prise de travail à domicile et le travail itinérant.

Article 2 – Définitions

- Le **site habituel de travail** d'un salarié correspond à son adresse professionnelle, celle à laquelle il est rattaché administrativement. C'est le site principal où il se rend habituellement chaque jour pour sa prise de travail et où il retrouve son collectif de travail.

- Le **Temps de travail** (ou temps de travail effectif) est le temps pendant lequel un salarié est à la disposition de son employeur, se conforme à ses directives (lien de subordination) sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Ce temps est systématiquement rémunéré.

- Le **Temps de trajet** est le temps nécessaire à un salarié pour se rendre depuis son domicile sur son site habituel de travail, ou pour se rendre depuis son domicile sur un chantier. Ce n'est pas du temps de travail effectif. Le salarié n'est pas à la disposition de son employeur (pas de lien de subordination). Ce temps n'est pas rémunéré.

- La **prise de travail sur chantier (PTC)** amène le salarié à se rendre directement depuis son domicile sur le lieu du chantier où il doit intervenir ou sur le lieu de rendez-vous qu'il a programmé, sans passer préalablement par son site habituel de travail. Il ne se rend donc pas sur son site habituel de travail, avant de se rendre sur le chantier ou à son rendez-vous. En fin de journée, le salarié peut rentrer à son domicile directement, sans passer par son site de travail.

Dans le cadre de la PTC, il existe toujours un trajet domicile-travail du salarié, mais celui-ci est différent de son trajet vers son site habituel de travail.

La PTC peut être mise en œuvre pour tous les emplois et activités conduisant à intervenir en dehors du site habituel de travail, selon un calendrier planifié.

- La **prise de travail à domicile (PTD)**, amène le salarié à se rendre directement depuis son domicile sur le lieu de sa première intervention, sans passer préalablement par son site habituel de travail. En fin de journée, le salarié peut rentrer à son domicile directement depuis son dernier lieu d'intervention, sans passer par son site habituel de travail.

Dans le cadre de la PTD, il n'y a plus de trajet domicile-travail. Le temps passé par le salarié pour se rendre sur son premier lieu d'intervention ou de rendez-vous est du temps de travail. Il en est de même en fin de journée, quand le salarié rentre à son domicile depuis son dernier lieu d'intervention ou de rendez-vous. Les briefs/debriefs sont également inclus dans ce temps de travail.

La PTD est mise en œuvre pour les tournées d'interventions programmées et optimisées par les outils au regard des rendez-vous avec les clients, et pouvant inclure des activités délibérées (dont de la maintenance).

- Le travail itinérant (ITI), comme la PTC et la PTD, se distingue du TAD (comme précisé dans l'accord collectif relatif au travail à distance). C'est un mode de travail « hybride » durant lequel le salarié peut exercer son activité en partie à son domicile ou sur un site délocalisé, et se rendre en cours de journée sur un ou des chantiers ou rendez-vous, passer sur son site habituel de travail et revenir à son domicile soit en fin de journée de travail, soit pour y finir sa journée de travail.

L'ITI peut être mis en œuvre pour tous les emplois et activités amenés à composer des journées de travail sur le terrain, en déplacement, au contact des parties prenantes, sans nécessairement passer par leur site habituel de travail avant ou après un déplacement ou un rendez-vous professionnel, pour optimiser les trajets, de façon anticipable ou non.

Article 3 – Champ d'application de l'accord

La PTC, la PTD et l'ITI sont ouverts aux salariés statutaires et non-statutaires 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 GRDF ou tout mode de travail équivalent défini chez ENEDIS. Les dispositions prévues par chacun des employeurs, autour de ces modes de travail, ne sont pas cumulatives.

Les nouveaux embauchés (statutaires et non statutaires) ne sont pas éligibles à la PTC, à la PTD ou à l'ITI, durant les six premiers mois de leur contrat au sein de l'entreprise. Toutefois, un manager peut écourter ce délai et anticiper l'éligibilité s'il estime que toutes les conditions sont réunies, notamment en termes d'autonomie et d'intégration dans le collectif.

Les alternants ne sont pas éligibles à la PTC, à la PTD ou à l'ITI, durant la première année de leur contrat. La non-éligibilité durant cette période des alternants à la PTC n'exclue pas leur participation aux chantiers organisés dans ce mode de fonctionnement à partir du moment où ils accompagnent d'autres salariés, dans un objectif d'apprentissage.

Si au-delà de la période d'un an, manager et tuteur constatent que toutes les conditions sont réunies, notamment en termes d'autonomie et d'intégration dans le collectif, ces modes de travail pourront être envisagés pour un alternant, à la condition qu'ils s'inscrivent dans le contenu de son apprentissage.

Les intérimaires et les stagiaires scolaires n'étant pas salariés de l'entreprise, ils n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord.

Article 4 – Conditions de mise en œuvre

La PTC, la PTD ou l'ITI ne sont ni un droit acquis ni une obligation, quelle que soit la nature de son emploi ou de ses activités.

Il s'agit de modes d'organisation du travail qui peuvent être mis en œuvre par décision managériale, dès lors que :

- le salarié a affirmé son volontariat pour l'un ou l'autre de ces modes (PTC, PTD ou ITI) ;
- les activités réalisées et le fonctionnement du collectif de travail sont compatibles ;
- le salarié fait preuve et dispose de l'autonomie suffisante ;
- les conditions matérielles d'exercice sont réunies (Véhicules, matériel, localisation...).

La mise en œuvre de ces modes de travail ne s'appuie pas sur un engagement pour une durée déterminée et peut être interrompue à tout moment à l'initiative du salarié ou de son manager.

4.1 Principe de volontariat, d'engagement et de confiance mutuels

Pour qu'un salarié puisse réaliser une partie de ses activités en PTC, en PTD ou en ITI, trois conditions doivent être réunies :

- La **compatibilité des activités** avec ces modes de travail est la première condition. La mise en œuvre est conditionnée à la nature des tâches et activités au regard des contraintes logistiques, géographiques, de programmation, d'organisation du collectif (rites et rythmes, ...) ou des contraintes de la vie personnelle.
- Le **volontariat du salarié** est la seconde condition. Ces modes d'organisation ne peuvent être mis en œuvre que si le salarié est volontaire. Le manager ne peut donc pas imposer la PTC, la PTD ou l'ITI au salarié dont le refus ne peut lui être reproché.
- L'**éligibilité du salarié** est la dernière condition. Elle est qualifiée par le manager au regard des critères d'éligibilité détaillés dans l'article 4.2. Ces modes d'organisation du travail reposent sur une relation de confiance entre le salarié et son responsable hiérarchique, mais aussi sur la faculté qui doit être donnée au manager de pouvoir apprécier les résultats par rapport aux objectifs fixés.

Lorsque ces conditions sont réunies, il ne peut y avoir d'engagement, de la part de l'entreprise vis-à-vis du salarié, sur un nombre de jours exercés en PTC, en PTD ou en ITI.

Ces modes d'organisation ne sont mis en œuvre pour une journée de travail, que si :

- L'entreprise en retire un gain
- et
- Le salarié en retire un gain

4.2 Éligibilité du salarié

L'éligibilité du salarié à la PTC, la PTD ou l'ITI, est examinée au regard de

- son autonomie ;
- la nature de ses activités et l'organisation de son collectif de travail.

4.2.1 Autonomie du salarié

Le salarié doit avoir la capacité d'exercer ses fonctions en répondant aux objectifs fixés :

- de qualité de production ;
- de volume d'activités ;
- de respect des délais ;

de façon autonome.

L'autonomie du salarié, tout collègue confondu, s'apprécie notamment au regard de son aptitude 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 ;

NM

NB

dl

FB

- prendre des initiatives pour résoudre des problèmes nouveaux ;
- alerter rapidement en cas de difficultés rencontrées ;
- procéder de sa propre initiative à un reporting régulier auprès de son manager.

5.2.2. Impact des modes de travail sur la qualité et les délais

Les activités du salarié ne sont pas sédentaires et l'amènent régulièrement à se rendre sur des chantiers, des lieux d'intervention ou de rendez-vous. Elles doivent pouvoir être exercées en PTC, PTD ou ITI, sans :

- dégrader les niveaux de qualité et de performance attendus ;
- désorganiser le collectif de travail auquel il appartient ;
- perturber la planification de travaux ou de rendez-vous avec l'ensemble des parties prenantes.

La PTC et l'ITI ne sont pas compatibles avec l'astreinte.

La PTD est compatible avec les activités confiées aux techniciens gaz lors de la semaine où ils sont d'astreinte.

En dehors d'une période d'astreinte, à partir du moment où un salarié en PTC/PTD/ITI a terminé sa journée (Revenu à son domicile, debriefing réalisé et horaire de fin de journée dépassé) il ne peut plus être sollicité jusqu'à la prise de travail suivante (Hors situation exceptionnelle comme décrit et précisé à l'article 9).

La PTC et l'ITI sont ouverts aux managers d'équipes (RE, ME...) pour leurs activités compatibles avec ces modes de travail.

Article 5 – Modalités de mise en œuvre

5.1 Rythme de la PTC, de la PTD ou de l'ITI

Dans le cadre de la mise en œuvre de ces modes de travail il est important de :

- maintenir du lien social avec la communauté de travail et les interactions informelles qui sont possibles sur le site habituel de travail ;
- concilier les rites et rythmes de l'équipe suivant son fonctionnement.

Le manager, de chaque collectif concerné par ces modes de travail, doit en fixer les modalités de mise en œuvre, dont les jours où la prise de travail du salarié se fait sur son site habituel de travail.

Le manager définit, avec son équipe, la nouvelle façon de s'organiser en prenant en compte les impacts de ces modes de travail. Le collectif de travail précise, au travers du projet d'agence par exemple (ou autre comme une charte), l'organisation du travail, les rites et rythmes, les méthodes de travail et les outils utilisés, les règles de communication et le pilotage.

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

- de fixer des jours de présence sur site habituel de travail obligatoires pour l'ensemble de son collectif ;
- de fixer avec chaque salarié concerné le ou les jours de la semaine qui seront potentiellement travaillés en PTC, PTD ou ITI ;

NM 17B

dl

FB

- d'imposer une présence physique aux réunions d'équipe, quart-d'heures sécurité... planifiés de manière anticipée ;
- de veiller à la qualité des briefs et leurs organisations en amont des chantiers dans le cadre de la PTC.

Le salarié peut définir les jours pour lesquels ses contraintes de vie personnelle rendent impossible la PTC, la PTD ou l'ITI.

La planification est établie de manière prévisionnelle, le plus en amont possible, et visible du salarié dans un délai minimum de 15 jours calendaires. Tout souhait de modification de celle-ci par le salarié doit être exprimé avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires. Un délai inférieur de 7 jours peut être exceptionnellement accepté par le manager, dans les situations où le salarié est dans l'incapacité d'anticiper sa demande.

Ces informations sont transmises à l'APPI pour la programmation de l'activité des techniciens concernés.

Ces modes d'organisation sont planifiés sur des jours de travail entiers. Le fractionnement par demi-journée de travail peut être envisagé dans le cadre de l'ITI.

Si les circonstances ne permettent pas de réaliser des journées en PTC, en PTD ou en ITI, celles-ci ne sont ni stockables, ni reportables d'une journée à l'autre ou d'une semaine à l'autre.

5.2 Compatibilité de la PTC, de la PTD ou de l'ITI avec le TAD

La PTC (hors PTC des Techniciens) et l'ITI sont compatibles avec le TAD. Dès lors que les conditions d'éligibilité sont réunies, que le salarié s'est porté volontaire pour ces modes de travail, et qu'il a signé les conventions correspondantes, il peut y avoir recours dans la limite des règles fixées avec son manager.

En effet, il appartient à chaque manager de définir, en fonction de la composition de son équipe, de l'aménagement du temps de travail en vigueur, du nombre de salariés souhaitant travailler en PTC, en PTD, en ITI ou en TAD, le nombre de jours maximum réalisables suivant ces quatre modes d'organisation ainsi que leur caractère fixe ou variable. Cette mise en œuvre opérationnelle sera définie par le manager, après échanges avec son équipe, au regard de la recherche de performance individuelle et collective associée.

En revanche, la PTD concerne les tournées d'interventions programmées et optimisées par les outils au regard des rendez-vous avec les clients, pouvant inclure des activités délibérées (dont de la maintenance). Ces activités ne sont pas compatibles avec le TAD.

Un salarié exerçant ses activités en PTC et/ou ITI et en TAD, doit être signataire de deux conventions : une de PTC/ITI et une de TAD.

Quand le mode de travail ITI est pratiqué fréquemment, qu'il inclut régulièrement des demi-journées, voire des journées entières de travail à son domicile ou sur un site délocalisé, ce temps de travail relève du TAD à part entière. Il est nécessaire qu'il soit encadré par une convention de TAD (en plus de la convention d'ITI), afin de qualifier correctement le mode de travail du salarié et de lui faire bénéficier des dispositions prévues dans ce cadre.

5.3 Déroulement des journées

Dans le cadre de la PTD, il n'y a plus de trajet domicile-travail. Le salarié démarre sa journée à son domicile suivant son horaire habituel de prise de travail. Il termine sa journée à son domicile suivant son horaire habituel de fin de journée de travail. Ceci inclut les briefs / debriefs et les déplacements

pour se rendre sur le premier lieu d'intervention et quitter le dernier lieu d'intervention de la journée.

Si les activités réalisées nécessitent, avec l'accord explicite du manager, de déborder des horaires habituels, alors tout dépassement est comptabilisé en heures supplémentaires.

Dans le cadre de la PTC, le salarié démarre sa journée sur le chantier (ou lieu de RDV). En situation de PTC, il existe toujours un trajet, et le temps de trajet domicile-chantier peut être différent du temps de trajet habituel domicile-site habituel de travail.

Dans tous les cas, le salarié en PTC ne quitte pas son domicile plus tôt que lorsqu'il se rend sur son site habituel de travail. Et il ne rentre pas plus tard chez lui que lorsqu'il rentre depuis son site habituel de travail (hors situation d'heures supplémentaires)

Les briefs / debriefs sont réalisés systématiquement avec le manager. Ils peuvent l'être en amont du chantier ou lorsque le salarié ou l'équipe est sur le chantier avant le démarrage des travaux.

La PTC n'implique pas un brief en distanciel en lieu et place du brief actuel. Le chef des travaux, avec ou sans ses équipes, doit être briefé en amont du chantier afin de prendre pleinement connaissance de celui-ci et d'être en capacité de réaliser le brief aux équipes sur le chantier. Ce brief peut être également fait sur le chantier le jour même sur place par le RE ou RT en charge du chantier.

Concernant les techniciens, dès lors que le temps passé sur le chantier déborde, avec l'accord explicite du manager, de la durée habituelle de la journée de travail, tout dépassement est comptabilisé en heures supplémentaires.

Dans le cadre de l'ITI, le salarié compose sa journée en fonction des impératifs auxquels il doit répondre en optimisant le temps passé dans ses déplacements entre ses différents lieux d'intervention ou de rendez-vous.

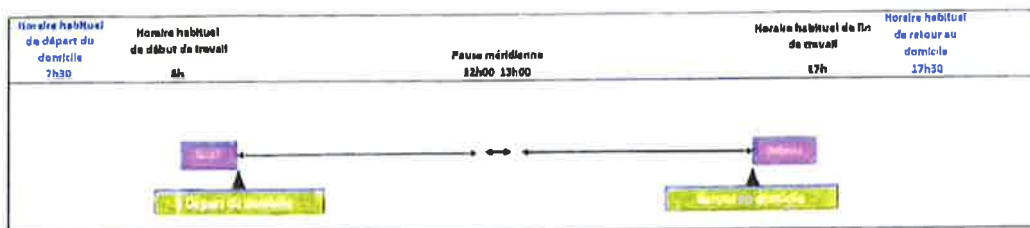
Tout déplacement effectué durant ses horaires de travail habituels (y compris les éventuelles heures supplémentaires) est du temps de travail.

Les illustrations ci-après précisent le déroulement de journées réalisées en PTC, en PTD ou en ITI. Sans être exhaustives, elles évoquent les principales situations rencontrées et les impacts éventuels en termes de temps de trajet. Elles posent les principes à appliquer pour toute situation rencontrée dans le cadre de ces modes de travail.

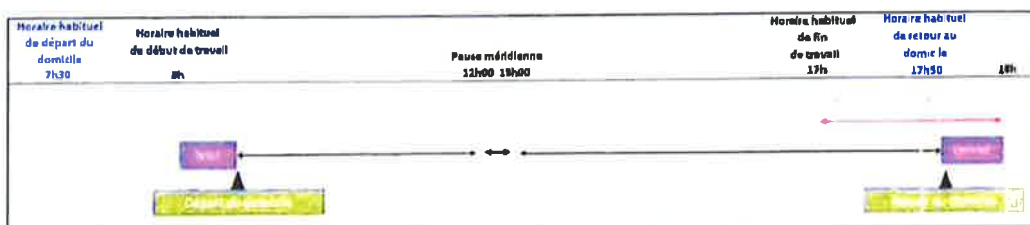
L'ensemble des illustrations prend pour exemple un salarié dont l'horaire journalier est : 8h00 – 12h00 et 13h00 – 17h00. Ce salarié a une ½ heure de temps de trajet entre son domicile et son site habituel de travail. Lorsqu'il effectue une journée de travail « classique », commençant et finissant sur son site de travail habituel, et ne comprenant pas d'heures supplémentaires, il quitte son domicile à 7h30 et rentre chez lui à 17h30.

5.3.1 Pour la prise de travail à domicile (PTD)

Cas 1 : Salarié exerçant une journée complète en PTD



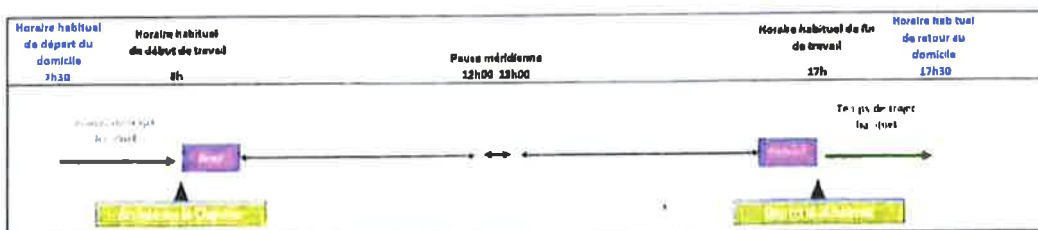
Cas 2 : Salarié exerçant une journée complète en PTD avec 1 heure supplémentaire



Le salarié a réalisé une heure supplémentaire qui lui est rétribuée avec majoration.

5.3.2 Pour la prise de travail sur chantier (PTC)

Cas 1 : Salarié exerçant une journée complète en PTC, avec trajet domicile-travail inchangé



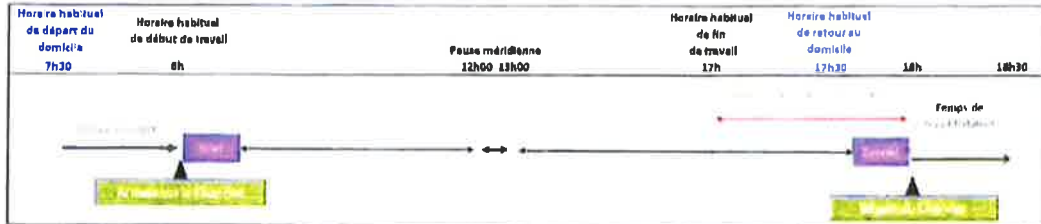
Le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu du chantier est équivalent au temps de trajet entre le domicile du salarié et son site habituel de travail. Il n'y a pas d'impact sur le temps de trajet du salarié.

NM

FB

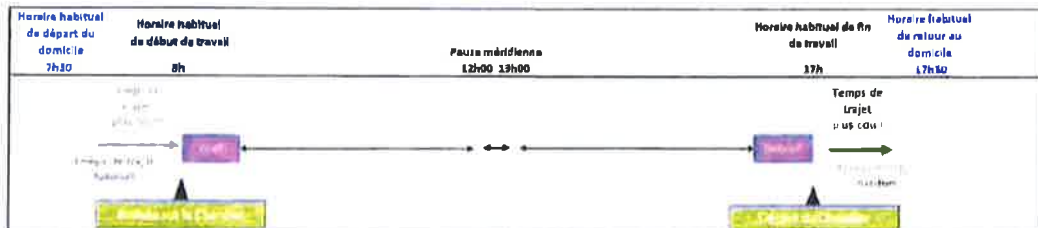
dl FB

Cas 2 : Salarié exerçant une journée complète en PTC, avec trajet domicile-travail inchangé avec 1 heure supplémentaire



Le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu du chantier est équivalent au temps de trajet entre le domicile du salarié et son site habituel de travail. Il n'y a pas d'impact sur le temps de trajet du salarié. Le salarié a réalisé, à la demande de son manager, une heure supplémentaire qui lui est rétribuée avec majoration.

Cas 3 : Salarié exerçant une journée complète en PTC, avec trajet domicile-travail réduit



Le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu du chantier est plus court que le temps de trajet entre le domicile du salarié et son site habituel de travail. Le salarié gagne du temps personnel sur son trajet.

Cas 4 : Salarié exerçant une journée complète en PTC, avec trajet domicile-travail réduit avec 1 heure supplémentaire



Le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu du chantier est plus court que le temps de trajet entre le domicile du salarié et son site habituel de travail. Le salarié gagne du temps personnel sur son trajet. Le salarié a réalisé, à la demande de son manager, une heure supplémentaire qui lui est rétribuée avec majoration.

NM

FB

dl

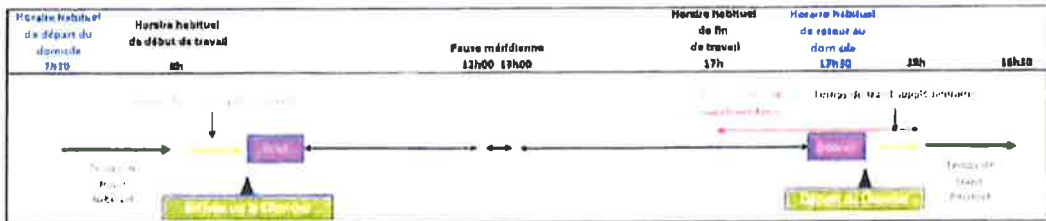
FB

Cas 5 : Salarié exerçant une journée complète en PTC, avec trajet domicile-travail augmenté



Le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu du chantier est plus long que le temps de trajet entre le domicile du salarié et son site habituel de travail. Le salarié quitte son domicile à la même heure que s'il se rendait sur son site habituel de travail, et le temps de trajet supplémentaire est pris sur le temps de travail. En fin de journée, afin de ne pas rentrer à son domicile plus tard que s'il revenait de son site habituel de travail, il quitte le chantier avant son heure habituelle de fin de travail pour effectuer sur son temps de travail le supplément de temps de trajet.

Cas 6 : Salarié exerçant une journée complète en PTC, avec trajet domicile-travail augmenté avec 1 heure supplémentaire



Le temps de trajet entre le domicile du salarié et le lieu du chantier est plus long que le temps de trajet entre le domicile du salarié et son site habituel de travail. Le salarié quitte son domicile à la même heure que s'il se rendait sur son site habituel de travail, et le temps de trajet supplémentaire est pris sur le temps de travail. En fin de journée, le salarié est amené à faire une heure supplémentaire et il rentre à son domicile une heure plus tard que s'il revenait de son site habituel de travail. Le salarié a réalisé, à la demande de son manager, une heure supplémentaire qui lui est rétribuée avec majoration.

5.3.1.3 Cas 1 : Salarié exerçant une journée complète en ITI

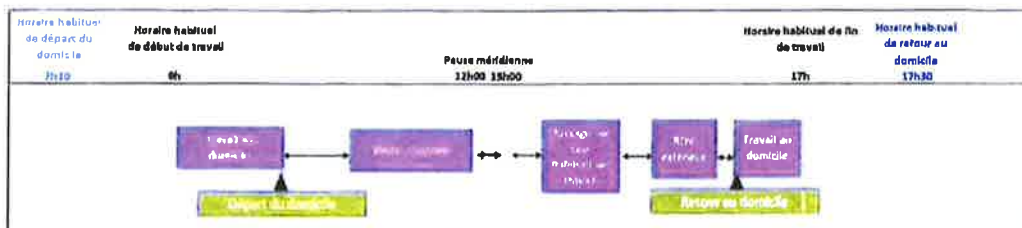
Cas 1 : Salarié exerçant une journée complète en ITI, avec départ et retour au domicile

NM

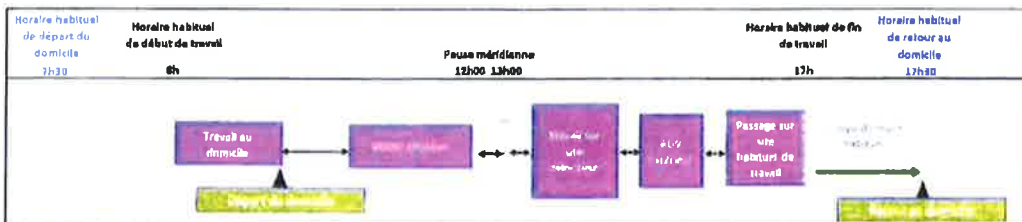
AB

al

FB



Cas 2 : Salarié exerçant une journée complète en ITI, avec départ domicile et retour depuis le site habituel de travail



5.4 Modalités d'utilisation du véhicule

Pour qu'un salarié puisse exercer ses activités en PTC, en PTD ou en ITI, la disponibilité d'un véhicule de service est nécessaire. Ce véhicule disponible est affecté au salarié par l'entreprise qui le met à sa disposition durant la période de mise en œuvre de ces modes de travail. La réglementation qui encadre l'usage d'un véhicule de service s'applique dans le cadre de ces modes de travail. Le manager doit rappeler à chaque salarié volontaire que l'utilisation du véhicule doit se limiter à un usage raisonnable, qui doit être explicité dans le projet d'agence (ou autre comme une charte).

5.4.1 Trajet

Le salarié est autorisé à utiliser le véhicule de service, pour effectuer quelques activités personnelles en marge du trajet de départ du domicile et de retour au domicile, telles que faire des courses, se rendre à un rendez-vous médical, etc. Une fois arrivé à son domicile, le véhicule ne peut plus être utilisé avant la prise de travail suivante.

5.4.2 Transport de tiers non professionnels

Dans le cadre de ses activités professionnelles, le salarié est autorisé à transporter dans le véhicule de service, des relations professionnelles : collègues, prestataires, interlocuteurs...

Il peut également transporter dans le véhicule de service, des tiers autres que des relations professionnelles. Cette autorisation se limite à ses proches : son conjoint et ses enfants (les membres de son foyer). Il est donc possible d'utiliser le véhicule de service pour déposer son conjoint ou ses enfants sur leur lieu d'activité, en marge du trajet de départ du domicile et de retour au domicile du salarié.

5.5 Modalités de brief / débrief

Dans tous les cas de figure, les briefs / debriefs pour les activités programmées en PTC ou en PTD, sont organisés par le management sur le temps de travail du salarié.

Le brief permet au manager de s'assurer que le salarié a compris les opérations à réaliser, qu'il connaît les matériels et risques inhérents, et qu'il a bien la capacité d'exécuter les tâches qui lui sont confiées. Le brief permet aussi de gérer les imprévus ou aléas de dernière minute.

Le debrief permet d'aborder les éventuelles difficultés rencontrées, les suites à donner à certaines interventions, les corrections à apporter et apprécier l'expérience et les compétences du salarié, pour tirer tous les bénéfices de cette boucle de retour.

Quand les briefs / debriefs sont réalisés à distance :

- l'échange se fait par défaut via téléphone ou par visiophonie si c'est possible ;
- ils demeurent un incontournable dont la qualité doit être maintenue dans la durée et quelles que soient les modalités de travail, et ils font l'objet d'une coordination entre le manager et le salarié suivant le mode d'organisation détaillé ci-après.

Pour des raisons de sécurité évidente, les briefs /debriefs ne sont jamais réalisés pendant que le salarié est en situation de conduite de son véhicule.

5.5.1 PTD

Le brief est assuré en fonction de la tournée que le technicien vient de charger. Le technicien prend connaissance de sa tournée 10 minutes avant son départ (Optimisation la nuit et chargement le matin). Si sa première intervention est un rendez-vous chez un client, il appelle ce dernier. En fonction de son appréciation il peut, en concertation préalable avec son manager ou délégué (RE ou RT) :

- soit le contacter immédiatement pour le brief ;
- soit, si sa première intervention ne présente aucune particularité, le contacter après celle-ci, pour le brief.

Le debrief quant à lui se fera en fin de journée soit à la fin de sa dernière intervention, soit au retour à son domicile ou sur son site habituel de travail.

5.5.2 PTC

Le brief est assuré par le manager d'équipe (ME), le référent d'équipe (RE) ou le référent technique (RT) qui a préparé ou dispose de la complète connaissance du chantier. Il remet physiquement au salarié les documents dûment validés par la hiérarchie habilitée. En fonction de l'organisation locale, le brief peut être réalisé auprès de l'équipe ou seulement auprès du chef de travaux dans un délai suffisant pour préparer la logistique (matériels, outils, véhicules...). Donc il peut être programmé durant les jours précédant le chantier et si possible au plus près de celui-ci. Il peut être réalisé en amont ou sur le chantier mais doit être réalisé dans des conditions permettant la compréhension complète du travail à réaliser. (Exemple : une réunion en salle entre deux sites délocalisés avec des outils permettant le partage visuel de toutes les informations est une situation appropriée. En revanche le brief par téléphone n'est pas une situation appropriée, celle-ci ne permettant pas le partage visuel des plans).

En dehors des temps de brief / debrief, le salarié peut contacter son manager à tout moment de la journée et réciproquement le salarié doit rester joignable durant ses horaires de travail.

5.6 Impact sur les modes de travail existant

Les modes de travail définis par cet accord sont des possibilités supplémentaires et complémentaires aux modes de travail déjà existants au sein de l'entreprise, auxquels ils n'ont pas vocation de se substituer.

Il n'est donc pas question de généraliser ces modes de travail.

A titre d'exemple, l'organisation des chantiers importants et complexes, parfois construite autour de grands déplacements ou de départs tôt le matin, n'est pas remise en question par cet accord, la PTC n'apportant pas les mêmes possibilités ou la même efficacité.

Article 6 – Accompagnement de la transformation

Une préparation aux modes de travail PTC, PTD et ITI travail à distance constitue un prérequis à leur mise en œuvre.

Chaque salarié se portant volontaire pour ces modes de travail, est reçu en entretien par son manager en amont de la signature de sa convention pour aborder les modalités de mise en œuvre et préciser les conditions d'exercice.

Chaque manager, concerné par ces modes de travail au sein de son équipe, doit suivre obligatoirement la formation « manager à distance » sous We Learn Gaz (formation d'une durée d'une heure, identique à celle accompagnant la mise en place du TAD).

Tout manager qui le souhaite, peut bénéficier d'un accompagnement sur demande auprès de l'équipe PETRAM, afin d'être appuyé si besoin, sur la définition avec son équipe de la nouvelle façon de s'organiser en prenant en compte les impacts de ces modes de travail au travers du projet d'agence (ou autre comme une charte).

Article 7 - Impacts RH de la PTC, la PTD ou l'ITI

7.1 Gestion des horaires de travail

L'organisation de la journée en PTC, en PTD ou en ITI, ne modifie pas :

- les horaires de travail du salarié ;
- les accords temps de travail en vigueur ;
- les durées légales de temps de travail.

Les salariés exercent leurs activités conformément à l'aménagement de leur temps de travail et doivent être joignables durant les horaires y afférant.

Ces modes de travail feront l'objet d'une collecte obligatoire dans l'outil GTA (suivant les modalités de collecte habituelle) sous des codes spécifiques spécialement créés.

Il est rappelé que dans toutes les situations, les règles relatives aux durées maximales de travail et aux repos doivent être strictement respectées et que ces modes de travail ne doivent avoir aucun impact sur la charge de travail et l'amplitude horaire.

7.2 Réglementation RH

Outre les règles sur les horaires, l'ensemble de la réglementation RH reste applicable dans la mise en œuvre de ces modes de travail : gestion des absences, gestion des temps (dont les heures supplémentaires), restauration méridienne (Pers 793)...

7.3. Droit à la déconnexion

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. Les modes de travail, objets de cet accord, peuvent rendre plus ténus certains repères. Il est nécessaire de réguler l'usage des outils numériques, de prévenir les risques de l'hyper-connectivité et de garantir un 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, et en apportant tout le soutien dont peuvent avoir besoin certains salariés.

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

7.4 Santé sécurité

L'ensemble de la Politique Santé et Sécurité de GRDF et du prescrit associé s'appliquent aux salariés en PTC, en PTD et en ITI.

7.4.1 Prévention des risques (RPS, isolement, ...)

L'ensemble des risques associés à la pratique de la PTC, la PTD ou l'ITI doit être pris en compte dans l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels de l'établissement concerné.

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

Ces modes de travail peuvent 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 à ces modes de travail, s'il estime que cette modalité d'organisation 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)

7.4.2 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 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

NM

FB

dl

FB

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, par délégation du CSE, peuvent, le cas échéant, être amenés à accéder sur le lieu de l'accident. S'il s'agit du domicile du salarié, cela se fera nécessairement avec engagement écrit de confidentialité, uniquement sur rendez-vous, après accord préalable écrit du salarié et en sa présence.

7.5 Protection des données, confidentialité

Le salarié en situation de PTC, de PTD ou d'ITI 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-grdf.fr/charte/> (Charte Utilisateur).

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

Le salarié 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.

Pour l'optimisation de la programmation des activités en PTC et en PTD, la domiciliation du salarié doit être connue. La localisation précise de son lieu de résidence n'est pas indispensable, aussi le salarié aura la possibilité d'indiquer comme domiciliation :

- Son adresse personnelle
- ou
- Une adresse de localisation située dans un rayon de 300 m autour de son domicile

Article 8 - Déploiement de la PTC, de la PTD ou de l'ITI

8.1 Demande de travail en PTC, en PTD ou en ITI

À tout moment de l'année, un salarié exerçant une activité éligible à ces modes de travail, qui souhaite y accéder peut en faire la demande via le formulaire ad hoc dans DIGITALLRH.

Cette demande enclenche un circuit de validation managériale. Un entretien est planifié entre le salarié et son 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 à ces modes de travail 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.

8.2 Durée de la convention et réversibilité

L'autorisation d'effectuer une partie de ses activités en PTC, en PTD ou en ITI, fait l'objet d'une formalisation via la signature d'une convention entre le salarié et son manager, transmise aux

NM

AB

dl

FB

équipes de gestion du contrat de travail via DIGITALL'RH. Cette convention individuelle, valant avenant au contrat de travail, est conclue pour une durée de 12 mois après sa date de signature. Elle est renouvelable par tacite reconduction pendant la durée de validité de l'accord. Elle est classée dans le dossier du salarié.

Chaque année, à l'occasion de son EAAP (entretien Annuel d'Appréciation du Professionnalisme) le salarié a un échange spécifique avec son manager. Cet échange permet de faire le point sur ces modes de travail et de convenir de leur prolongation, leur adaptation éventuelle ou de leur cessation, notamment si les conditions d'exercice ne sont plus remplies ou si le niveau d'activité réalisé n'est pas à l'attendu.

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 de ces modes de travail doit alors faire une nouvelle demande.

8.2.2 Réversibilité

Si la PTC, la PTD ou l'ITI ne répondent plus aux attentes et contraintes de chacun, le salarié ou le responsable hiérarchique pourront à tout moment mettre fin à ces modes de travail.

Si la demande de réversibilité émane du salarié, ce dernier pourra mettre fin à sa convention sans avoir à en expliciter les raisons. Si au contraire, il souhaite motiver sa décision auprès de son manager, il peut solliciter un entretien.

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 DIGITALL'RH, en précisant le motif.

Lorsqu'il est mis fin à une situation de travail en PTC, en PTD ou en ITI, le salarié effectue à nouveau son activité exclusivement depuis son site habituel de travail, sous un délai de 15 jours après la date de résiliation de sa convention.

Article 9. Crises majeures ou événements exceptionnels

Afin de répondre à des situations inhabituelles :

- crises majeures (pandémies, crises techniques (Origaz)...);
- événements extérieurs (aléas climatiques, perturbations ou avaries dans les transports...);
- entraides exceptionnelles;

tout salarié ne s'inscrivant pas régulièrement dans ces modes de travail, non-signataire d'une convention adhoc, peut être sollicité par son manager qui peut lui demander de réaliser temporairement ses activités en PTC, en PTD ou en ITI.

L'autonomie, la maîtrise et la compatibilité des activités, l'organisation et les conditions d'exercice sont appréciées par le manager suivant la situation, et précisées au salarié. Le volontariat du salarié pour cette pratique occasionnelle est un prérequis.

Ces dispositions exceptionnelles sont mises en œuvre dans le cadre du dialogue social.

Dans les situations d'événement exceptionnel affectant le réseau gaz, la mise en œuvre temporaire de la PTC, de la PTD ou de l'ITI s'inscrit dans les dispositions prévues dans la note M-RH-14-05 du 04/11/2014 (Mesures d'accompagnement RH applicables aux salariés mobilisés en cas d'événements exceptionnels affectant le réseau gaz).

NM

FB



FB

Article 10. Communication et portage

La communication associée à la PTC, la PTD ou l'ITI contribue à faire connaître, à soutenir et à promouvoir sa mise en place.

Un espace dans We Love Gaz sera dédié à ces modes de travail.

Article 11. Modalités de suivi

Un comité national de suivi de l'accord, unique pour l'ensemble de l'entreprise, est constitué pour s'assurer du déploiement harmonieux et de la bonne application du présent accord.

Ce comité se réunit deux fois par an (une réunion par semestre), et a pour missions principales :

- Le suivi de la mise en œuvre de l'accord : nombre de salariés de GRDF travaillant suivant ces modes de travail, nombre de demandes d'accès à ces modes de travail, le nombre de refus et leur motif...
- Le partage des bonnes pratiques sur la mise en œuvre
- La précision à apporter sur le traitement de situations spécifiques le cas échéant

Chaque réunion du comité permet de partager un bilan de la mise en œuvre de l'accord au sein de trois des six régions de GRDF. Le Service Gaz est représenté à l'une des deux réunions.

Le comité de suivi est composé de quatre représentants par organisation syndicale signataire et de représentants de la direction, nationaux et régionaux.

Article 12. Dispositions finales

12.1 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er avril 2022 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 mars 2025.

12.2 Clauses de revoyure

Les parties signataires conviennent de se revoir au moins 4 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.

12.3 Révision

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

12.4 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.

MM

MB

dl




FB

Fait à Paris le 28/02/2022

Pour GRDF, le Directeur des Ressources Humaines et de la Transformation
Nicolas LEFEBURE



Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour la CGT	Pour FO
PO Le DSC Nabil MARES 	Par délégation de la DSC Frédéric BADINA 		TRAVAILERS 

NM

FB



FB

Annexe 1. Modèle de convention
Convention relative
à la prise de travail sur chantier, à la prise de travail à domicile
et au travail itinérant

Entre les soussignés :

D'une part :

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

Nom de l'unité de GRDF :

Et d'autre part :

M. ou Mme ... (Nom du salarié) dénommé/e « le/a salarié/e »

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 1^{er} avril 2022 relatif à la prise de travail sur chantier (PTC), à la prise de travail à domicile (PTD) et au travail itinérant (ITI) au sein de GRDF, le/la salarié/e a exprimé volontairement le souhait de travailler en :

- | | | | | | |
|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> PTC | <input type="checkbox"/> Lundi | <input type="checkbox"/> Mardi | <input type="checkbox"/> Mercredi | <input type="checkbox"/> Jeudi | <input type="checkbox"/> Vendredi |
| <input type="checkbox"/> PTD | <input type="checkbox"/> Lundi | <input type="checkbox"/> Mardi | <input type="checkbox"/> Mercredi | <input type="checkbox"/> Jeudi | <input type="checkbox"/> Vendredi |
| <input type="checkbox"/> ITI | <input type="checkbox"/> Lundi | <input type="checkbox"/> Mardi | <input type="checkbox"/> Mercredi | <input type="checkbox"/> Jeudi | <input type="checkbox"/> Vendredi |

(1)

(2)

(1) Plusieurs choix de modes de travail sont possibles suivant les activités exercées par le salarié, faisant l'objet d'une seule et unique convention. Attention : les activités en PTD et ITI sont incompatibles et ne peuvent être simultanément sélectionnées.

(2) Pour chacun des modes de travail sélectionnés, le salarié précise les jours de la semaine où il est en situation de pouvoir travailler suivant ce mode, en tenant compte de ses contraintes de vie personnelle. Pour rappel, si le salarié coche tous les cases, des journées en présentiel obligatoires ne permettent pas d'opter pour ces modes la semaine entière. D'autre part, le choix d'un jour dans la semaine n'implique pas que tous ces jours seront réalisés suivant le mode choisi, car il ne peut y avoir un tel engagement de la part de l'entreprise.

La présente convention d'une durée d'un an a pour objet de définir les conditions dans lesquelles le/la salarié/e exercera son activité professionnelle suivant ces modes de travail.

Article 2 - Domiciliation du salarié

Pour l'optimisation de la programmation des activités en PTC et en PTD, la domiciliation du salarié doit être connue.

Le/la salarié/e déclare être domicilié/e à l'adresse suivante :

(Numéro, rue, code postal, commune,...)

L'adresse mentionnée est celle du domicile du salarié ou une localisation située dans un rayon de 300 m autour de son domicile.

Pour les volontaires à la PTC, préciser :

- Heure habituelle du départ du domicile :
Indiquer l'heure à laquelle le salarié quitte son domicile pour se rendre sur son site habituel de travail
- Temps de trajet domicile – site habituel de travail :

Tout changement de domicile du/de la salarié/e, durant la période de validité de la dite-convention, doit être signalé à l'employeur et nécessite une mise à jour de la domiciliation via la signature d'une nouvelle convention

Article 3 - Organisation du temps de travail

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

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

Les jours en PTC, en PTD ou en ITI feront l'objet d'une collecte obligatoire dans l'outil GTA sous les codes spécifiques à ces modes d'organisation.

La programmation des journées en PTC, PTD ou ITI sera effective a minima 15 jours calendaires avant la mise en œuvre.

Article 4 - Réversibilité

Afin de s'assurer que ces modes de travail répondent aux attentes et contraintes de chacun, le/a salarié/e comme son responsable hiérarchique peuvent, à tout moment, mettre fin à la dite-convention.

Si la demande de réversibilité émane du salarié, ce dernier pourra mettre fin à sa convention sans avoir à en expliciter les raisons. Si au contraire, il souhaite motiver sa décision auprès de son manager, il peut solliciter un entretien.

Si la demande de réversibilité émane du manager, ce dernier doit préalablement recevoir son collaborateur en entretien, afin d'expliquer les raisons de la réversibilité. A l'issue, cette réversibilité est formalisée dans DIGITAL'RH, en précisant le motif.

Lorsqu'il est mis fin à une situation de travail en PTC, en PTD ou en ITI, le salarié effectue à nouveau son activité exclusivement depuis son site habituel de travail, sous un délai de 15 jours après la date de résiliation de sa convention.

Article 5 - Utilisation du véhicule mis à disposition par l'entreprise

Pour qu'un salarié puisse exercer ses activités en PTC, en PTD ou en ITI, la disponibilité d'un véhicule de service est nécessaire. Ce véhicule disponible est affecté au salarié par l'entreprise qui le met à sa disposition durant la période de mise en œuvre de ces modes de travail. La

NM

MB



FB

réglementation qui encadre l'usage d'un véhicule de service s'applique dans le cadre de ces modes de travail.

Le/a salarié/e est autorisé/e à utiliser le véhicule de service, pour effectuer quelques activités personnelles en marge du trajet de retour vers son domicile, telles que faire des courses, se rendre à un rendez-vous médical, etc. Une fois arrivé au domicile du/de la salarié/e, le véhicule ne peut plus être utilisé avant la prise de travail suivante.

Le/a salarié/e est autorisé/e à transporter dans le véhicule de service, des tiers autres que des relations professionnelles. Cette autorisation se limite à ses proches : son conjoint et ses enfants. Il est donc possible d'utiliser le véhicule de service pour déposer son conjoint ou ses enfants sur leur lieu d'activité, en marge du trajet de départ du domicile et de retour au domicile.

Article 6 - Entretien et suivi d'activité

Chaque année, lors de l'EAAP (entretien Annuel d'Appréciation du Professionnalisme) du/de la salarié/e, un échange spécifique permet de faire le point sur ces modes de travail et de convenir de leur prolongation, leur adaptation éventuelle ou de leur cessation, notamment si les conditions d'exercice ne sont plus remplies ou si le niveau d'activité réalisé n'est pas à l'attendu.

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

Article 7 – Santé / sécurité

Le/a salarié/e 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 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 (CSSCT) compétente concernée, par délégation du CSE, peuvent, le cas échéant, être amenés à accéder sur le lieu de l'accident. S'il s'agit du domicile du salarié, cela se fera nécessairement avec engagement écrit de confidentialité, uniquement sur rendez-vous, après accord préalable écrit du salarié et en sa présence.

Article 8 - Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée déterminée de 12 mois et prend effet à la date du 10/10/2024. Elle est renouvelable par tacite reconduction pendant la durée de validité de l'accord.

Elle devient automatiquement caduque en cas de changement de poste.

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

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