

**PROJET D'AVENANT A L'ACCORD NATIONAL DU 25 JANVIER 1999
RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES ET DES AGENTS DE MAITRISE
VOLONTAIRES A EDF SA**

Dans le cadre de l'agenda social 2008/2010, l'entreprise et les organisations syndicales représentatives ont engagé des négociations sur le temps de travail des cadres en vue de conclure le présent avenant à l'accord du 25 janvier 1999.

Les signataires expriment leur volonté de répondre aux attentes de reconnaissance et de meilleures conditions de vie au travail des cadres. Ils s'engagent à proposer des mesures suffisamment souples pour répondre à la diversité de leurs attentes tout en préservant la performance de l'Entreprise.

Une partie des réponses apportées à ces attentes relève d'autres négociations en cours : les seniors et le CET. Les dispositions finales des accords issues de ces négociations seront intégralement appliquées aux cadres d'EDF SA.

Cet avenant va offrir l'opportunité d'adapter nos modes de fonctionnement à de nouvelles façons de travailler.

La mise en œuvre de cet avenant va nécessiter un accompagnement des cadres et de leurs managers. Cette action sera pilotée par une équipe projet nationale.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des salariés statutaires et non statutaires des établissements d'EDF SA ayant la qualité de cadre au sens du Statut National du Personnel. La qualité de cadre correspond à la classification suivante : cadres dirigeants hors classification, cadres classés U et cadres classés du GF 12 au GF 19.

Les dispositions relatives à la catégorie « cadres autonomes » pourront s'appliquer aux salariés du collège Maîtrise volontaires dans les conditions prévues par le § 1.4 du présent avenant.

Le présent avenant complète les dispositions et accords collectifs antérieurs, relatifs au temps de travail. Il s'agit notamment des mesures relatives au temps de travail des cadres contenues dans l'accord du 25 janvier 1999 et ses accords locaux.

Les possibilités de réduction individuelle et/ou collective du temps de travail et leurs dispositions d'application restent en vigueur conformément à l'accord du 25 janvier 1999 et ses accords locaux. D'autre part, les cadres autonomes ne seront pas consultés en cas d'examen d'une demande de réduction collective.

1. LES MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES ET DES AGENTS DE MAITRISES VOLONTAIRES

Les cadres d'EDF SA, comme l'ensemble des autres salariés de l'entreprise, exercent leurs activités dans le respect des règles et valeurs en vigueur à EDF SA. De manière générale, ils agissent conformément à la description de leur emploi et dans le cadre d'un contrat annuel d'objectifs. Leur appréciation et leur reconnaissance sont fondées sur la réalisation de leurs missions, l'atteinte de leurs objectifs, la manière de les atteindre et dans un délai donné. Les modalités d'organisation de leur temps de travail doivent être en adéquation avec l'ensemble de ces éléments.

Les différentes catégories de cadres prévues par le présent avenant sont les suivantes, avec pour chacune d'elles une modalité d'organisation du temps de travail spécifique :

- cadres dirigeants,
- cadres intégrés,
- cadres autonomes.

1.1 – Cadres dirigeants

1.1.1 – Définition

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant parmi les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou établissement.

A EDF SA, cela correspond à la catégorie des cadres dirigeants hors classification.

1.1.2 – Régime

Conformément à la législation en vigueur, les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions relatives aux durées maximales de travail et aux temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Les dispositions légales applicables aux cadres dirigeants en matière de temps de travail sont celles relatives aux congés annuels payés, aux congés non rémunérés, aux congés pour événements familiaux et au CET.

1.2 - Cadres intégrés

1.2.1 – Définition

Il s'agit des cadres classés du GF 12 au GF 19 dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable à l'équipe ou au service au sein duquel ils sont intégrés.

Il s'agit, notamment, des cadres travaillant dans une équipe en services continus et des cadres travaillant à temps réduit n'ayant pas opté pour le forfait annuel réduit prévu à l'article 1.3.2.2.

Par ailleurs, les cadres, susceptibles de relever de la catégorie des cadres autonomes prévue à l'article 1.3 et ayant exprimé le choix de ne pas relever de cette catégorie relèveront de la catégorie des cadres intégrés.

1.2.2 – Régime

Conformément aux dispositions du code du travail, les cadres intégrés relèvent des durées quotidienne et hebdomadaire maximum légales, du repos des 11 heures consécutives et du repos hebdomadaire.

Les cadres intégrés doivent se conformer à l'horaire collectif de référence de l'équipe à laquelle ils sont rattachés. Les modalités d'organisation de leur temps de travail sont définies conformément aux dispositions de l'accord du 25 janvier 1999 et, le cas échéant, de ses accords locaux.

1.3 – Cadres autonomes

1.3.1 – Définition

*Les cadres autonomes sont des cadres classés du GF 12 au GF 19 ou classés en « U » qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. **Pour autant, ils peuvent être amenés à participer à un tour d'astreinte.***

A EDF SA, les cadres qui n'appartiennent ni à la catégorie de cadres dirigeants, ni à la catégorie de cadres intégrés, relèvent de la catégorie des cadres autonomes.

1.3.2 – Régime : le forfait annuel jours

Dans le cadre du présent avenant, cette catégorie de cadres relève du seul forfait annuel en jours prévu par le code du travail.

Le montant de la rémunération principale est inchangé lors du passage du salarié au forfait annuel en jours.

Les dispositions décrites ci-après sont adaptées en fonction des droits acquis dans le cas particulier des arrivées et départs en cours de période de référence, ainsi que pour les cadres nouvellement embauchés.

1.3.2.1 – Calcul du forfait de référence

Le forfait annuel consiste à décompter le temps de travail en jours¹.

Le code du travail prévoit un seuil maximal légal de 218 jours travaillés dans l'année pour le forfait fixé dans les conventions individuelles.

Le calcul théorique retenu par les parties signataires pour définir le nombre de jours travaillés annuel de référence est le suivant :

365 jours calendaires – 104 jours de week-ends (samedi et dimanche) – 10 jours fériés (moyenne des jours fériés, dont la fête locale, sur les 20 prochaines années hors samedi dimanche) – 27 jours de congés annuels acquis – 25 JRTT + 1 jour (jour solidarité) = 200 jours.

Ce calcul n'intègre pas les congés supplémentaires conventionnels et légaux (exemples : congé d'ancienneté, mère de famille, congés de maternité ou paternité...) qui viendront donc en déduction des 200 jours travaillés.

L'année de référence est la période retenue pour l'acquisition des congés annuels soit du 1^{er} mai de l'année n au 30 avril de l'année n+1.

Ainsi, les cadres autonomes bénéficient d'un forfait de référence dont le nombre de jours travaillés est fixé à 200 jours par an pour une année complète de travail.

Sauf circonstances particulières, les cadres concernés par le forfait jours exercent leurs activités du lundi au vendredi dans le cadre d'une durée maximale hebdomadaire de 50 heures, **sans que celle-ci ne devienne un rythme normal.**

Ils pourront ainsi gérer leur emploi du temps sur des rythmes journaliers inégaux et mieux équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Ils bénéficient du repos quotidien des 11 heures et du repos hebdomadaire.

Les activités et les absences sont normalement décomptées en journées¹. Dans certains cas particuliers (mandats électifs, fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel, grève...) pour lesquels il est nécessaire d'assurer un suivi en heures, ce décompte sera complété par une saisie spécifique dans le système d'information.

Si une absence doit faire l'objet d'une retenue horaire sur salaire, cette retenue de rémunération sera égale au septième du taux journalier, tel que défini dans le §2.2, multiplié par le nombre d'heures de l'absence.

En cas d'absence supérieure à 3 mois consécutifs, le forfait jours annuel sera recalculé au prorata des jours restant à courir, conformément au paragraphe 1.3.1 ci-dessus.

¹ A la demande du salarié, le décompte pourra se faire pour partie en demi-journées. La demi-journée correspond au temps de travail réalisé soit avant, soit après la pause méridienne.

Les primes et indemnités faisant référence à un taux horaire sont calculées sur la base du taux horaire utilisé pour le calcul de ces primes et indemnités **pour un salarié intégré du même niveau de rémunération.**

Le système d'information RH d'EDF SA sera adapté afin de permettre aux cadres autonomes de saisir de manière auto-déclarative leurs absences **avant validation par leur hiérarchie** et d'obtenir un bilan mensuel des jours travaillés.

Un état trimestriel des jours travaillés issu du système d'information sera réalisé par la hiérarchie à partir de l'état auto-déclaratif des salariés. Cette opération leur permettra, si besoin, de faire un point avec les intéressés sur la charge de travail. Cet état non nominatif sera mis à disposition du comité local de suivi ainsi que des Délégués du Personnel.

1.3.2.2 – Le forfait jours réduit

Le nombre de jours travaillés de certains cadres autonomes pourra à leur demande être inférieur au forfait annuel de référence de 200 jours, sans toutefois pouvoir être inférieur 183 jours pour une année de référence. Dans ces conditions, la rémunération annuelle brute de ces salariés sera égale au produit de la rémunération annuelle brute correspondant au forfait annuel de référence défini ci-dessus par le rapport entre le nombre de jours de leur forfait réduit et le nombre de jours du forfait annuel de référence.

Ainsi par exemple, pour la rémunération annuelle d'un forfait réduit à 190 jours, la rémunération annuelle correspond à $200 \text{ jours} \times 190 / 200$.

Les congés supplémentaires conventionnels et légaux viennent en déduction du forfait réduit.

1.3.2.3 – Dépassement du forfait annuel de référence ou réduit

Le plafond maximal de jours travaillés par an est en principe fixé à 225 jours². Il correspond à la situation d'un salarié qui travaillerait tous les jours de l'année à l'exception des seuls jours fériés, samedis, dimanches et à l'intégralité des congés annuels.

Cependant, le plafond annuel de jours travaillés peut être porté jusqu'à 232 jours³ pour les salariés détenteurs d'un Compte Epargne-Temps (CET) en vigueur qui placent sur ce compte jusqu'à 7 jours de congés annuels.

Les jours effectués par les cadres au-delà de leur forfait annuel peuvent être payés ou placés sur le CET au choix du salarié, dans la limite du plafond annuel de placement en vigueur et des dispositions applicables en matière de congés annuels.

² $225 = 365 - 104$ (samedis-dimanches) – 10 (jours fériés) – 27 (congés annuels acquis) + 1 (solidarité)

³ ce qui correspond à ce qui est travaillé au-delà de la 4^e semaine de congés annuels

1.3.2.4 – Les conventions individuelles de forfait

Lorsqu'ils satisfont à la définition des cadres autonomes au sens de l'article 1.3.1 ci-dessus, les cadres se voient proposer la conclusion d'une convention de forfait en jours.

Les cadres de EDF SA ont alors le choix de signer ladite convention ou alors de préférer bénéficier des règles de la catégorie des cadres intégrés telles que définies au paragraphe 1.2 du présent avenant.

Cette liberté de choix représente un droit dont disposent les salariés pour exprimer leur volonté de relever des modalités d'organisation du temps de travail des cadres intégrés ou des cadres autonomes.

Afin qu'ils puissent se déterminer en toute connaissance de cause, les cadres reçoivent à l'occasion d'un entretien avec la hiérarchie, une information complète relative aux deux catégories de cadres « intégrés » et « autonomes » ainsi que les attentes de la hiérarchie et le projet de convention de forfait en jours.

Le salarié disposera alors d'un délai de 3 semaines, à partir de la date à laquelle il aura reçu ces informations, pour arrêter son choix et, le cas échéant, retourner à sa hiérarchie la convention de forfait signée.

EDF SA s'engage au respect du choix du temps de travail de ses cadres et à l'absence de répercussion de ce choix sur leur reconnaissance et sur leur évolution de carrière.

Dans le cas du choix du forfait jours, la première période de référence des conventions individuelles de forfait débutera le 1^{er} mai 2010 jusqu'au 30 avril 2011.

La convention individuelle de forfait annuel en jours précise notamment le nombre de jours travaillés du forfait annuel, correspondant au forfait annuel de référence de 200 jours desquels sont déduits les éventuels congés non compris dans le forfait qu'ils aient une origine légale, réglementaire ou conventionnelle.

Cette convention est à durée déterminée d'un an calée sur la période de référence, modifiable en cours d'année et renouvelable chaque année, pour une durée d'un an, par accord express des deux parties lors de l'entretien annuel.

A défaut de renouvellement de la convention à son terme, cette dernière cesse immédiatement de produire ses effets.

Le cadre autonome dispose, avec les autorisations d'absences pour événements familiaux exceptionnels existantes (décès, invalidité, maladie grave d'un conjoint...), de toute la souplesse des dispositions sur le temps de travail offerte à sa catégorie.

Conformément aux dispositions du code du travail, chaque Comité d'Etablissement d'EDF SA sera consulté annuellement sur le recours aux conventions de forfaits ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. Il sera également consulté sur les mesures de nature à affecter la durée ou les conditions de travail du personnel.

1.4 – Agents de maîtrise volontaires

Les dispositions du présent avenant sont également ouvertes, dans les mêmes conditions que celles applicables aux cadres autonomes, sous réserve de l'accord de la hiérarchie, aux salariés volontaires du collège Maîtrise dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées.

Il pourra s'agir par exemple de salariés éligibles dans leur Direction aux dispositions régissant le temps de travail des cadres.

2. RECONNAISSANCE DES CADRES

Les cadres à EDF SA ont exprimé largement un sentiment de banalisation de leur statut social. Les éléments de reconnaissance, plus particulièrement non-matérielles, qui caractérisaient leur différenciation se sont, au fil du temps, banalisés.

Les parties conviennent de mettre en place un groupe paritaire **national** chargé de recenser les éléments de reconnaissance des cadres à EDF SA. Ce groupe sera composé de représentants de la Direction et de 2 représentants par Organisation Syndicale signataire du présent avenant. Il devra présenter ses conclusions **au plus tard à la fin du premier semestre** suivant le dépôt de l'avenant. A partir de ces conclusions, EDF SA émettra des recommandations.

Ce groupe bénéficiera d'une formation spécifique sur les différents leviers de la reconnaissance.

Des Unités ont ou vont engager des démarches visant la reconnaissance des cadres. Elles continueront leurs démarches et pourront intégrer les recommandations d'EDF SA.

Dans le même esprit que l'accord du 25 janvier 1999, les dépassements horaires et journaliers seront rétribués conformément aux paragraphes 2.1 et 2.2 du présent avenant.

Ces dispositions se substituent aux dispositions de toutes natures, antérieures à la signature du présent avenant, relatives à « la rétribution forfaitaire des dépassements horaires des cadres » instituée par l'accord du 25 janvier 1999.

2.1 - Rétribution des dépassements horaire des Cadres Intégrés

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les cadres intégrés peuvent être amenés à dépasser leur horaire de travail sur demande de leur hiérarchie.

Les dépassements horaires sont rétribués conformément **à l'article 16 du statut du personnel des IEG.**

Dans ce cadre, la hiérarchie pourra proposer aux salariés concernés la conclusion d'une convention individuelle de forfait mensuel en heures qui tient compte d'une variation de la charge de travail **et des interventions d'astreinte**. Ce forfait mensuel intégrera un nombre fixe d'heures supplémentaires au taux majoré de 50% en application de l'article 16 du statut national du personnel des IEG et qui ne pourra toutefois dépasser le contingent annuel prévu par **le code du travail**.

Les heures supplémentaires pourront être payées ou prises en temps, à la demande du cadre intégré. Les majorations pourront être placées sur un Compte Epargne Temps, conformément à l'accord en vigueur.

En outre, la hiérarchie pourra également proposer aux cadres intégrés à temps choisi, la conclusion d'une convention individuelle de forfait mensuel en heures qui tient compte d'une variation de la charge de travail. Ce forfait mensuel intégrera un nombre fixe d'heures complémentaires qui sera plafonné à huit heures par mois et sans pouvoir dépasser 10% du temps de travail hebdomadaire du cadre intéressé.

2.2 - Rétribution des jours supplémentaires travaillés des Cadres Autonomes

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les cadres autonomes sont autorisés à dépasser le nombre de jours travaillés fixé dans leur forfait annuel.

Toute demande de dépassement est à l'initiative du cadre autonome et nécessite une validation hiérarchique qui ne devra pas dépasser un délai d'une semaine à compter de la date de la demande de dépassement.

Cependant, cette validation est supposée acquise jusqu'au 210^{ème} jour travaillé.

Dans l'hypothèse où un dépassement au-delà du 210^{ème} jour pourrait s'avérer nécessaire, la hiérarchie du cadre concerné pourra soit adapter les conditions d'exercice de la mission, soit autoriser un dépassement complémentaire compatible avec le respect du plafond annuel de jours travaillés fixé au 1.3.2.3 ci dessus.

Le nombre des jours travaillés supplémentaires éventuels devra être abordé a priori lors de l'entretien annuel avec la hiérarchie, sans pour autant donner lieu à un engagement définitif de la part du cadre.

Le nombre de jours effectués par un salarié présent sur toute la période de référence au-delà du forfait de référence (1.3.2.1) est majoré de :

25 % sur la base d'une journée normale de travail pour les 10 premiers jours au-delà du forfait de 200 jours,
50% d'une journée normale de travail du 11^{ème} au 25^{ème} jour au-delà du forfait de 200 jours.

Pour les cadres ayant opté pour un forfait annuel réduit, ces majorations ne s'appliqueront qu'au-delà du forfait de référence, soit 200^{ème} jour, conformément à la loi du 20 août 2008.

La valorisation d'un jour travaillé au-delà du forfait (de référence ou réduit) se fera sur la base : Rémunération mensuelle brute multipliée par 12 et divisée par le forfait annuel en jours. Ce résultat est de 30 % supérieur au produit du taux horaire actuel par 7 heures. Le jour travaillé au-delà du forfait est ainsi majoré une nouvelle fois.

D'autre part, les jours d'ancienneté alimentant un CET bénéficieront aussi de ce nouveau taux journalier.

Le nombre de jours travaillés au-delà du forfait de référence, et majorés selon les taux précités, est calculé à l'issue de l'exercice de référence. Ces jours pourront être payés ou placés intégralement ou en partie sur le CET dans la limite du plafond annuel de placement en vigueur et des dispositions applicables en matière de congés annuels.

Pour un salarié n'ayant pas acquis l'intégralité des droits à congés payés correspondant à une année complète de référence (salarié arrivé en cours de période de référence par exemple), ces majorations s'appliquent pour les jours travaillés au-delà du forfait recalculé.

Ce forfait recalculé correspond au forfait de référence (ou forfait réduit pour les salariés concernés) majoré du nombre de jours de congés annuels non encore acquis au titre de la première année d'activité

Pour les salariés partis au cours de la période de référence, le droit à majoration est calculé pour tous les jours travaillés au-delà du forfait de référence (ou forfait réduit pour les salariés concernés) proratisé en fonction de la durée d'activité pendant la période de référence.

4 - Rémunération de l'astreinte des cadres

4.1 - Cadre Intégré

Pour les cadres intégrés qui n'ont pas de forfait mensuel d'heures supplémentaires, les interventions d'astreinte seront rémunérées selon le régime des heures supplémentaires au taux majoré prévu par la réglementation interne.

Pour les cadres intégrés qui ont conclu une convention de forfait mensuel d'heures supplémentaires, les interventions d'astreinte seront rémunérées de façon forfaitaire aux conditions prévues par le forfait.

4.2 - Cadre Autonome

A ce stade, les éléments de ce paragraphe constituent une piste de travail et nécessitent notamment une validation juridique.

Conformément aux dispositions de la PERS 530, les cadres autonomes assurant une astreinte bénéficient d'une indemnité qui varie selon le type d'astreinte (astreinte d'action immédiate, astreinte d'alerte) et la période d'astreinte (semaine, week-end, jours fériés).

Ils perçoivent par ailleurs une indemnité spécifique forfaitaire destinée à rémunérer les interventions effectuées. Cette indemnité ne saurait être inférieure au montant que le cadre aurait perçu en application des dispositions de l'article 16 du statut des IEG (en cours de validation juridique).

3. CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL

3.1 – Charge et organisation du travail

Les signataires expriment leur volonté d'adapter la charge de travail des cadres afin de leur procurer des bonnes conditions de santé au travail.

A cet effet, un bilan annuel **systematique et formel** sera réalisé entre chaque cadre et sa hiérarchie **lors de l'entretien annuel** sur les champs :

charge de travail,
organisation du travail au sein du service ou de l'équipe,
articulation vie professionnelle/vie privée,
rémunération.

D'autre part, lors de ces entretiens, une attention particulière sera portée par la hiérarchie aux rythmes de travail des cadres « seniors » afin d'examiner avec eux les possibilités d'aménagement de leur temps de travail.

Pour l'ensemble des cadres, ce bilan annuel offrira l'opportunité d'exprimer notamment ses éventuelles difficultés rencontrées pour exercer sereinement ses activités et/ou pour équilibrer sa vie professionnelle avec sa vie privée. Ce sera alors l'occasion pour la hiérarchie et le cadre de définir et d'engager des actions correctrices pour y remédier durablement.

Sans attendre la date de son entretien, le cadre autonome dispose d'un droit d'interpellation de sa hiérarchie en cas de difficultés à gérer l'équilibre entre son temps de travail et sa charge de travail. La hiérarchie s'engage à recevoir le cadre concerné pour définir avec lui les actions correctrices à engager.

Des formations spécifiques aux entretiens annuels et intégrant les champs précités seront mises en place et proposées aux cadres et à leur hiérarchie.

Dès la signature du présent avenant, les Unités réaliseront un diagnostic de leur fonctionnement. Cette action alimentera notamment la formalisation des rites et des rythmes de chaque Unité ainsi que leurs plans d'actions de progrès.

Pour réaliser ce diagnostic, les Unités pourront utiliser leur propre démarche ou s'appuyer sur une méthodologie fournie par le niveau national (annexe 1).

Ces diagnostics et leurs plans d'actions de progrès seront présentés aux comités locaux de suivi définis au § 4.1 du présent avenant.

Les bilans annuels des entretiens et le diagnostic de fonctionnement permettront aux Unités d'agir autant que de besoin sur l'organisation collective du travail.

Par ailleurs, des Unités ont ou vont engager des actions dans le cadre de la Qualité de vie au Travail. EDF SA s'engage à dresser une liste actualisée de ces démarches et à les diffuser aux Unités en les invitant à s'en inspirer et à les développer.

3.2 – Limiter les déplacements

La diminution des déplacements professionnels contribue à un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée. D'autre part, elle réduit les émissions de CO² et améliore la prévention grâce à la réduction des risques liés aux déplacements.

Les réunions, organisées à fréquence régulière, sont source de déplacements. Pour diminuer le temps passé dans ces trajets, les moyens techniques permettant une réunion à distance seront privilégiés : télé-réunions du type web-conférence, visioconférences, audioconférences...

Les réunions se feront sur la base d'un ordre du jour et indiqueront, a priori, les horaires de début et de fin de réunion.

Sauf circonstances particulières, les réunions locales ne devront pas se terminer au-delà de 19 heures.

3.3 – Professionnaliser la gestion du temps et l'organisation personnelle

Les cadres autonomes fixent leurs jours de travail en cohérence avec leurs contraintes professionnelles. Comme les autres salariés, ils bénéficient à leur demande d'au moins 3 semaines consécutives de repos pendant la période estivale et d'une semaine de repos pendant la période hivernale.

L'amélioration de l'efficacité collective et individuelle passe par la maîtrise du temps passé en réunion et par la gestion des priorités. Des actions de professionnalisation à la gestion du temps et à une organisation personnelle efficace seront proposées à chaque cadre.

3.4 – Travail à distance

L'exercice d'un travail à distance doit être compatible avec les contraintes des métiers.

Sauf circonstances particulières et sous réserve de cette compatibilité, une grande partie de cadres autonomes pourra travailler l'équivalent de 10% du forfait de référence à distance, soit à son domicile, soit dans un bureau situé à proximité de son domicile.

La faisabilité du travail à distance ainsi que la planification des jours concernés se fera en accord avec la hiérarchie.

Le pourcentage de travail à distance indiqué pourra être augmenté par la hiérarchie des cadres autonomes pour tenir compte de situations ou activités particulières (célibat géographique, réduction de CO2...).

4. SUIVI ET DISPOSITIONS FINALES

4.1 – Suivi de l'avenant

Un comité de suivi par métier d'EDF SA est créé, soit quatre comités : DPI et DOAAT, Commerce, DSP et Autres Directions d'EDF SA. Chaque comité sera composé de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'avenant et un nombre au plus égal de représentants des employeurs.

Ils ont pour missions :

- d'examiner le choix des catégories de cadres et de suivre le respect de ce choix,
- de piloter des indicateurs de suivi de la bonne mise en œuvre de l'avenant. Le choix de ces indicateurs se fera au cours de la première réunion du comité qui aura lieu au plus tard un mois après la signature de cet avenant,
- d'examiner les questions d'interprétation et les difficultés éventuelles survenant dans l'application du présent avenant et d'adresser des recommandations au métier concerné, de EDF SA,
- de suivre et d'impulser les actions relevant de la Qualité de Vie au Travail,
- de réaliser des bilans annuels, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre effective de l'avenant au cours des 3 premières années suivant l'entrée en vigueur de ce dernier.

Ces comités de suivi se réuniront au moins une fois par semestre durant les trois premières années suivant la signature du présent avenant. Les années suivantes, les comités se réuniront une fois par an, et dans la limite de deux réunions annuelles sur demande d'un des signataires .

Pour réaliser un niveau de synthèse, un comité national de suivi de l'accord est mis en place. Composé de deux représentants par organisation syndicale signataire de l'avenant et un nombre au plus égal de représentants des employeurs, il sera chargé de coordonner l'action des comités métier et de réaliser une synthèse des bilans des comités métier. Il se réunira au moins une fois par semestre durant les trois premières années suivant la signature du présent avenant. Les années suivantes, il se réunira une fois par an, et dans la limite de deux réunions annuelles sur demande d'un des signataires .

Des comités locaux de suivi à la maille de chaque Unité seront créés afin de suivre la bonne mise en œuvre du présent avenant.

Ils seront composés de représentants de la Direction et de deux délégués syndicaux locaux maximum appartenant aux Organisations Syndicales signataires et se réuniront a minima une fois par an durant les trois premières années suivant la signature du présent avenant.

Ils examineront notamment les différents bilans prévus au présent article.

4.2 – Champ d'application

Le présent avenant est applicable dans les établissements d'EDF SA situés en France métropolitaine, dans les départements et territoires d'outre-mer.

4.3 – Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent avenant sont les cadres statutaires et non statutaires d'EDF SA ainsi que les agents de Maîtrise statutaires et non statutaires d'EDF SA visés à l'article 1.4 ci-dessus, travaillant dans les établissements d'EDF SA situés en France métropolitaine et dans les départements et territoires d'outre-mer.

Le présent avenant n'est pas applicable aux agents détachés ou mis à disposition dans les autres entreprises ou organismes pendant toute la durée de leur détachement ou de leur mise à disposition.

4.4 – Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt et se substitue aux seules dispositions des accords, décisions ou usages antérieurs devenus contraires à ses dispositions.

4.5 – Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé, à l'initiative de la Direction d'EDF SA, conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail.

Les formalités de publicité prévues aux articles L2262-5, R2262-1 et R2262-2 du Code du travail seront réalisées à l'initiative d'EDF SA.

4.6 – Révision

A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires, ou à l'initiative de la Direction, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent avenant dans les conditions prévues par les dispositions des articles L2261-7 et L2261-8 du Code du travail.

Une telle révision pourra notamment intervenir en cas d'évolution importante de l'organisation de l'entreprise ou d'évolution de la réglementation du travail. Les signataires du présent avenant conviennent de se réunir au niveau national afin d'étudier les conséquences de ces évolutions au regard des dispositions du présent avenant.

4.7 – Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris le

Pour EDF

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

ANNEXE 1 – exemple de méthodologie de réalisation d'un diagnostic en Unité

Le diagnostic sera réalisé à partir d'un questionnaire unique auquel répondront le Codir d'Unité ainsi qu'un échantillon représentatif de cadres de cette Unité.

Ce questionnaire s'articule autour de 4 thèmes généraux ; chaque thème se composant de 4 thématiques :

le développement d'une démarche contractuelle (fixation des objectifs individuels, pertinence des processus d'évaluation individuelle, culture de résultats, rôle des cadres),

le climat social de la population cadre (contenu des entretiens annuels de performance, présence des bases d'un bon climat social, sentiment de reconnaissance générale, éléments de reconnaissance non financiers),

l'engagement des cadres (perception du temps de présence, valeurs communes de l'unité, modes de fonctionnement et principes d'organisation, système de délégation),

l'équilibre de vie au travail des cadres (suivi de la consommation des forfaits, suivi de la charge de travail, prévention du stress et organisation du travail).

Les réponses au questionnaire permettront d'obtenir une cartographie des 16 thématiques avec leurs scores respectifs.

A partir de cette cartographie, il sera possible d'identifier les thématiques présentant le plus d'écart entre la vision du Codir d'une Unité et celle de l'échantillon de cadres de l'Unité.

Les plans d'action de progrès viseront en priorité celles qui présentent le plus d'écart.

Les actions à mettre en œuvre pourront s'inspirer d'une liste d'exemples d'actions par thématique fournie par le niveau national aux Unités.