

Travail à distance**FO signe l'accord collectif**

Par cet accord, ENEDIS permet le développement de nouveaux modes de travail au travers d'organisations du travail simplifiées qui responsabilisent les salariés et favorisent l'innovation, tout en améliorant la performance collective.

Pour FO Énergie et Mines, il représente également un moyen d'améliorer la qualité de vie des salarié(e)s.

LE TRAVAIL À DISTANCE : UN PÉRIMÈTRE PLUS LARGE QUE LE TÉLÉTRAVAIL

Jusqu'alors, les négociations portaient uniquement sur la mise en place du télétravail dans l'entreprise.

Aujourd'hui, avec la notion de « travail à distance », le spectre s'est agrandi.

Au choix :

- Travail sur site délocalisé = sur un site du distributeur plus proche de votre domicile.
- Télétravail = à domicile.
- « Co-working » = dans des bureaux extérieurs à l'entreprise.

**UN ACCORD AMBITIEUX, DAVANTAGE FAVORABLE AUX AGENTS**

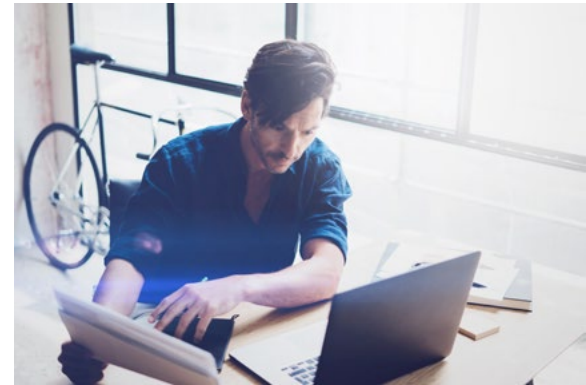
- dès janvier 2018, plus de la moitié des agents pourront accéder au travail à distance ;
- il est ouvert à toutes et tous, que vous soyez à temps plein ou partiel ;
- ne sont pas concernées les équipes dont la présence physique est indispensable ou dont les équipements informatiques ne sont pas délocalisables, ainsi que les intérimaires, les stagiaires scolaires et les alternants.

Travail à distance

FO signe l'accord collectif

UNE MISE EN ŒUVRE SOUPLE, BASÉE SUR LE VOLONTARIAT, LA CONFIANCE ET L'AUTONOMIE

- Le travail à distance ne peut être imposé ;
- Chacun peut en faire la demande à son manager quand il le souhaite ;
- Une convention formalise toutes les modalités ;
- Une période d'essai de deux mois est mise en place ;
- Il peut être mis fin à la convention à tout moment, en respectant un délai de prévenance.



Cet accord instaure également de nouvelles façons d'organiser le travail au sein des équipes autour de la confiance.

Vos représentants FO Énergie et Mines veilleront à ce que les principes et modalités prévus dans l'accord soient respectés, notamment sur :

- l'accompagnement des managers et des équipes ;
- les motifs de refus ;
- le respect de la charge et du temps de travail ;
- la santé et la sécurité.
- les conditions d'accès aux sites délocalisés ;

En cas de problème, n'hésitez pas à contacter la filière RH ou votre représentant syndical.

Le/la salarié(e) exprime par écrit, à son manager réalisant son EAAP, sa volonté de bénéficier du travail à distance

Sous un mois, un échange a lieu entre le manager et le/la salarié(e)

La demande est acceptée

Formalisation par le biais de la signature d'une convention individuelle

L'examen d'éligibilité au travail à distance portera sur l'emploi et l'autonomie .
Sont exclus: conduite, exploitation, intervention sur les réseaux (Bex, Ameps, AIS, AI, ACR, CAD, TST...);
expérimentation en cours pour l'éligibilité des activités d'accueil téléphonique.

En cas de désaccord, les voies de recours sont le service RH et vos représentants syndicaux

Le refus doit être motivé et formalisé par écrit. Les perspectives envisageables à moyen terme d'intégration du dispositif du travail à distance seront mentionnées

La demande est refusée

Je choisis un des 3 modes d'organisation du travail à distance :

- travail sur site délocalisé.
- télétravail.
- co-working.

Je fixe mon organisation de travail :

- travail à distance de manière régulière: 2 jours fixes max/semaine.
- travail à distance de manière occasionnelle: 25 jours max par an.

Attention dans tous les cas, présence obligatoire sur le site habituel de travail : 3 jours par semaine.

Le travail à distance se décompte par journée de travail entière (pas de demi-journée). Ceci n'interdit pas au/à la salarié(e) la prise de CA ou de repos sur tout ou partie de la journée considérée. Le code collecte sous GTA sera « TD ».

Je dispose:

- d'un espace dédié au travail.
- d'une connexion internet dont les caractéristiques sont compatibles avec l'exercice de l'activité professionnelle.

Je fournis:

- une attestation sur l'honneur de la conformité de mon installation électrique.
- une attestation sur l'honneur de la couverture par mon assurance des risques liés au travail à domicile.

Je perçois:

- une indemnité de 100 euros bruts.

En contre partie, l'entreprise me dote (liste non exhaustive à négocier) :

- d'un ordinateur portable, d'une clé PKI, d'un smartphone.
- d'un badge d'accès à mon nouveau site de travail.
- des accès aux RIE, aux restaurants conventionnés pour la restauration méridienne dans la mesure où ils existent.
- ou de tout autre matériel indispensable à la réalisation de mon activité.